سلسلة معالم الطموح ١



كيف تبدأ..؟

طريقك إلى التعلم والتدريب





بقلم : د. محمد فتحي
خبير التنمية البشرية والتطوير الذاتي

صدر من السلسلة..









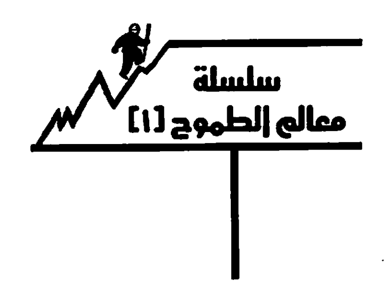








Designed By Ayman **Alzeeny**



كيف تبدأ

طريقك إلى التعلم والتدريب؟



محمد فتحي
خبير التنمية البشرية والإدارية



اسم الكتاب: سلسلة معالم الطموح (١)

المؤلـــــف: محمد فتحي

الطبعة الأولى: ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م.

تصميم الغلاف: group 8gates.

رؤية م: م.أيمن مجدي الزيني

مقاس الكتاب: ١٤ × ٢٠.

رقم الإيداع: ٢٠٠٦/٢١٥٦٠

إخراج داخلي: مركز السلام للتجهيز الفني.

الناشــــــر: دار أجيال للنشر والتوزيع.

هاتف: ٠١٠٢١٨٩٦٢٧ ٢٠+.

الموقع على شبكة الإنترنت: www.darajial.net.



المحتويـــات

❋ ❋ ❋


بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة:

من أين تبدأ؟

تلك هي الصعوبة التي قد يواجهها كل متعلم أو متدرب أو باحث عن التعلم والتدريب يُمني نفسه بالأماني حتى تنتهي الأيام ويجد نفسه وقد سبقه غيره، بماذا؟

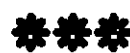
بالإرادة القوية التي لا يتطرق إليه الضعف، فيبحث عن الجديد في عمله ومهنته بالوفاء الثابت لما يجب عليه أن يتابعه ليوسع من نموه الشخصي بالتضحية وبذل الجهد وعلو الهمة والنية الخالصة والصبر والجهاد النفسي، والجديد بمعرفة المبدأ والإيمان به والتقدير له بأن العامل على غير علم كالسالك على غير طريق، والعامل على غير علم يفسد أكثر مما يصلح.

إن كنت تريد ما يذكرك دائمًا فتذكر ما قاله محمد بن الفضل البلخي: ذهاب الإسلام من أربعة: «لا يعملون بما يعلمون، ويعملون بما لا يعلمون، ولا يتعلمون مما يعملون، ويمنعون الناس من التعلم والتعليم»، فإن لم تكن من الأنواع السابقة فأين أنت فإن لم تعرف، فمتى تعرف أو تعلم أو على ماذا تتدرب.

ولتكن البداية أن تعرف مشكلتك وتتعلم كيف تتعلم وتتدرب، وتحدد ما تحتاج إليه والعوامل والظروف المؤثرة على التعلم والتدريب، وبعدها تعرف من أين تبدأ ولتكن البداية الإجابة على السؤال: من أين نبدأ للوصول إلى القدرة على التعلم والتدريب، من هنا نبدأ.

المؤلف

Mf_expertise@hotmail.com
Mf_expertise @yahoo.com




البداية
ماذا بعد؟

البداية.. ماذا بعد؟

مضى عام وأتى عام جديد، رحل عنك عام ورحلت معه أيام ولحظات ولن ترجع هذه الأيام واللحظات.. رحلت وحملت معها كل فعل فعلته، وكل خير قدمته، وكذلك كل تقاعس وكسل والنتيجة النهائية لهذا العام ماثلة أمامك الآن.

ماذا قدمت لنفسك وللناس في هذا العام؟.

هل:

- حصلت على أموال وممتلكات جديدة؟
- ماذا بعد؟!
- دخل إلى جوفك من الأكل والشرب ما لم تتذوق مثله من قبل؟
- وماذا بعد؟!
- ارتديت أحسنِ الثياب وأندرها، وأغلى الأحذية وأجملها، وصرت كالملوك في مظهرك؟
- وماذا بعد؟!
- اشتريت سيارة فخمة جديدة وسريعة تسابق بها الريح، وتلفت النظر إليك كلما سرت بها؟

- وماذا بعد؟!
- ليس بعدا!.
- ماذا قدمت لنفسك وللناس من خير؟
- أنا أعمل: موظفًا، طالبًا، محاسبًا، طبيبًا، مهندسًا، ضابطًا،.....
- وماذا يعني أنك تعمل في هذه المهنة؟
- لقد قمت بخدمة نفسي والناس من خلال وظيفتي.
- فقط؟!
- نعم، وماذا تريد أكثر من ذلك؟
- كم مقالة متخصصة في عملك قرأت؟
- لا أحبذ قراءة المقالات، وهل تسمى المقالات المتخصصة خدمة وفائدة لي وللناس؟!
- كم كتاب قرأت؟
- لا حاجة لي بقراءة الكتب؛ فالوظيفة التي أقوم بها الآن خير من قراءة الكتاب، هب أنني طالبًا، فلماذا أقرا غير المقرر عليَّ؟!
- كونك طالبًا، هل يعني هذا أنك لا تقرأ عن فرضية العلم الذي تتعلمه؟.

عن: كيف تذاكر وتحقق التفوق، عن دورك كطالب في بناء مستقبل هذه الأمة..

عن واجبات الطالب المسلم، عن طالب بلا مشكلات في المجتمع.

والآن سؤال جديد:

هل جلست في مجلس علم أو محاضرة أو دورة تدريبية أو تابعت برنامجًا ثقافيا؟

- ليس لدى وقت.
- ما هي الأخطاء التي حاولت إصلاحها في نفسك؟
- ....!
- ما هي طموحاتك وخططك وأهدافك؟
- الطموح والخطط والأهداف تعني التفكير، والتفكير في هذا الزمان يؤدي إلى ثلاثة أماكن؛ إما إلى الجنون أو الانتحار أو الاعتقال، فلماذا أفكر؟
- وما تسمى وضعك الآن؟ هل أنت ناجح؟
- ....!
- لماذا لا تقول شيئًا؟
- طموحي أن أعيش حياتي هادئًا أتزوج، وأربى أبنائي وأتقاعد.

- وماذا بعد؟!
- ....!
- وماذا بعد؟!
- ....!
- سأجيبك أنا، وبعد تجلس تنتظر الموت، أليس كذلك؟!
- ....!
- ماذا قدمت للحياة؟ كنت موظفًا بها، أخذت منها الكثير ولم تعطِ لهذه الوظيفة شيئًا على اختلاف وتنوع الوظائف التي مارستها في هذه الحياة: شابًا، زوجًا، أبًا، كهلا، ميتًا، أو مرحومًا سابقًا، أليس كذلك؟
- ماذا تعلمت وتدربت حتى تأخذ الوظيفة مأخذ الجد وتتقن عملك في هذه الحياة إتقان الساعي نحو الهدف المنشود له في الدنيا والآخرة.

ألم تفكر أن يكون لديك وفي مجال تخصصك:

- إتقان سريع للمادة المتعلمة وتذكر للمعلومات.
- اتخاذ القرار المستقل المبني على علم وتعلم.
- مبادأة ذاتية ومبادرة.

- إصرار على استكمال الواجبات والأعمال.
- الوصول إلى مستوى أفضل في ظل معاناة.
- حب استطلاع شديد لكل ما هو جديد بالمهنة.
- ثقة بالنفس.
- النجاح في عقد علاقات مع أشخاص وجمعيات مهنية وأندية في التخصص المهني.
- قدرة على القراءة السليمة للأحداث المهنية.
- قدرة على التذكر ودقة الملاحظة.
- قدرة على التفكير المنظم.
- تصرفات تدل على النضج والاتزان العاطفي.
- ملتزمًا بالقيم الأخلاقية محترمًا للنظام.

كل هذا تحصل عليه وأكثر إن استطعت أن تكون متعلمًا متدربًا.

وعندها ستكون قادرًا على تحمل المسئولية الضخمة المناطة بـك كإنسان، وكمسلم، وحسب وظيفتك المهنية.



أولا: أين تكمن مشكلتك؟

هل بك آفات نفسية تمنع عنك التعلم والتدريب.

حدد ما بك هل هو:

- الحداثة وصغر السن على هذا:

كم هو سنك؟ من ١٥ إلى ٢٥ سنة؟ هل أنت صغير؟ هل انتهيت من الدراسة الجامعية؟ هل في بداية عملك المهني ناشئًا جديدًا فيه؟

لماذا تصر على أن تحتجب خلف هذه السن وهذا الغدر الواهي حتى تضيع سنون عمرك الزاهي؟ ألم تر الرسول ﷺ وهو يكلف شباب الصحابة -وليس الأكابر منهم- بمهام لا يتم التكليف بها إلا لأنهم أعلم من غيرهم بها، ومن ذلك:

- تكليف زيد بن ثابت ﷺ كتابة الوحي وهو غلام.
- تأميره أسامة بن زيد ﷺ على جيش يغزو الروم، وفيه كبار الصحابة وهو دون العشرين من عمره وهو أحق بالإمارة.
- توليته عمرو بن سلمة ﷺ على الصلاة بقومه.
- حين قدم عليه وفد ثقيف وكان فيهم عثمان بن أبي العاص ﷺ وهو أصغر الوفد سنًا، ولاه عليهم وأمره بإمامتهم ووجهه قائلا: «أمَّ قومك، فمن أمَّ قومًا فليخفف، فإن فيهم الكبير وإن فيهم المريض، وإن فيهم الضعيف، وإن فيهم ذا الحاجة، وإذا صلى أحدكم

وحده فليصل كيف شاء» رواه مسلم.

- توليته عتاب بن أسيد ﷺ أميرًا على مكة، وكان عمره حين استعمل نيفًا وعشرين سنة.

ألم تر الرسول ﷺ وهو يطلع بعض الشباب من الصحابة على بعض الأمور المهمة التي لا يطلع عليها إلا الكبار ومن ذلك:

- تكليف زيد بن ثابت ﷺ «بتعلم السريانية وائتمانه على كل ما يكتبه الرسول لليهود وما يكتبونه له وهو ما يزال غلامًا بعد». «رواه أحمد والترمذي وأبو داود».
- استشارة أسامة بن زيد ﷺ في حادثة الإفك وفي فراق أهله «رواه مسلم».
- اختياره ﷺ دار الأرقم مكانًا لاجتماع المسلمين في مكة مع أنه شاب لم يبلغ العشرين بعد.

هل ما زلت صغيرًا حدثًا؟!

- وضع غير مناسب لك:

أين توجد اهتماماتك وأوقاتك وأعمالك؟

كيف تهدر طاقاتك النادرة؟

هل ترى أنك تعمل عملا لا يليق بأمثالك، أو أن العلم والتعلم والتدريب لا يتناسب وعقلك؟

- أين تضع أوهامك وخداعك لنفسك؟

هل ترى أن في التعلم والتدريب انقياد وتبعية لمن هو دونك؟

هل ترى أن في التعلم والتدريب عودة إلى النظام وعدم الفوضى، وهذا أمر لا تطيقه أو تصبر عليه؟

هل ترى أن في العلم والتدريب لن تلقى فيه الاهتمام اللائق؟

هل ترى أن التعلم والتدريب لضعاف العقول والشخصية؟

أين ترى نفسك في وضع غير مناسب لهذا التعلم والتدريب، فهو خاطئ وأنت الخاسر فيه.

- وهم الغرور والكبر والإعجاب بالنفس واحتقار الآخرين:

هل ترى أنك عالم بعلم لا يجيده غيرك؟

هل تغتر بكثرة معارفك، فيحملك هذا على عدم الاستزادة وعلى ترك الاستفادة أو يحملك على احتقار غيرك من أهل هذا العلم واستصغار كل الآخرين فيه سواك؟

ألم تقرأ قوله تعالى: ﴿فَلاَ تُزَكُّوا أَنْفُسَكُمْ﴾ [النجم: ٣٢]. وقوله:﴿إِنَّهُ لاَ يُحِبُّ الْمُسْتَكْبِرِينَ﴾ [النحل: ٢٣]. وقوله:

﴿وَيَوْمَ حُنَيْنٍ إِذْ أَعْجَبَتْكُمْ كَثْرَتُكُمْ فَلَمْ تُغْنِ عَنكُمْ شَيْئًا﴾ [التوبة: ٢٥]. وقوله: ﴿وَغَرَّتْكُمُ الأَمَانِيُّ حَتَّى جَاءَ أَمْرُ اللهِ وَغَرَّكُمْ بِاللهِ الْغَرُورُ﴾ [الحديد: ١٤].

ألم تسمع قول الرسول ﷺ: «**ثلاث مهلكات: شح مطاع، وهوى متبع، وإعجاب المرء بنفسه**» (أخرجه الطبراني).

وقوله ﷺ: «**... الكبر: بطر الحق، وغمط الناس**» أخرجه مسلم.

بطر الحق: أي عدم سماعه أو قبوله أو الاستجابة له.

غمط الناس: أي احتقارهم.

ألم تعِ قول ابن مسعود رضي الله عنه: «**الهلاك في اثنتين: القنوط والعجب**». وذلك لأن السعادة في الدنيا والآخرة لن تنال إلا بالسعي والطلب والجد والتشمير والقانط لا يسعى ولا يطلب، والمعجب يعتقد أنه ظفر بمراده فلا يسعى.

ألم تقرأ ما قاله صاحب إحياء علوم الدين: «... والقلب بيت هو منزل الملائكة ومهبط أثرهم ومحل استقرارهم والصفات الرديئة مثل: الغضب والشهوة والحقد والحسد والكبر والعجب، وأخواتها كلاب نابحة فأني تدخله الملائكة وهو مشحون بالكلاب».

الغرور والكبر والإعجاب بالنفس بداية العطب والهلاك.

- الإفراط في النقد:

☜ **هل** أنت موهوب في تخصصك؟

☜ نجيب بين زملائك ومعارفك؟

من المشكلات التي تكثر عندك -لو أن بك موهبة ونجابة واضحة- الإفراط في النقد، ذلك أن القدرات التي تمتلكها تؤهلك أكثر من غيرك لاكتشاف الأخطاء ويتراكم تأثير ذلك حتى يصبح النقد سلوكًا مستقرًا لديك فتنقد الأشخاص والأعمال ومن فرط نقدك قلما ترى شيئًا أو أحدًا يعجبك، النقد في حد ذاته ليس صفة ذميمة لكن حين تنشأ لديك في وقت مبكر فقد تولد آثارًا غير محمودة، فينشأ عنها المثالية في النقد والبراعة فيه مع حرمانك من الاستفادة من الأشخاص والفرص المتاحة؛ نظرًا لأنها قد لا تروق لك.

- التطلع إلى الغرائب:

☜ **هل** تشعر بالتميز والتطلع إلى التفرد؟

هذا يدفعك إلى الشذوذ في الرأي وتتبع الغرائب، ويغذي ذلك شهوة خفية توحي إليك أن ذلك أمارة على دقة فهمك وسعة اطلاعك، وأنك تدرك ما لا يدركه الآخرون، وهذا يحدث نتيجة الثقة المفرطة بالنفس والاعتداد بها.

وعليه لن ترجع للحق وتستمع للمخالف، ولن تتعلم أو تتدرب على الجديد.

- سرعة الملل والسأم:

☜ **لماذا** لا تكون حريصًا على التعلم والتدريب؟

- لأن من يعلمونك تقليديون، غير مجددين أو مطورين.
- لأن من يعلمونك لا يستطيعون ملاحقة تطلعاتك وأفكارك.
- لأن من يعلمونك بهم عيوب وآفات نفسية عديدة مثلك تمامًا ومثل كل الناس.

والنتيجة: جنوح سريع نحو الكسل والعجز.

جنوح سريع نحو العبث أو الشغب.

جنوح أسرع نحو الملل والسأم.

ألم تكلف نفسك أن تبحث عن أسلوب غير تقليدي متطور في توصيل المعلومات لمن هو في مثل سنك؟ تعلم أن تسأل حتى تكون:

- أكثر مرونة في حياتك الشخصية والعملية فتندفع للإمام وتمنح نفسك الاتجاه الصحيح.
- قادرا على الاستجابة تحت الضغوط والقدرة على تدبير الأمور.
- قادرا على إيجاد تصور لأي مشكلة قد تواجهك حتى ولو كانت الفراغ.

- قادرا على تذليل الصعاب، وأن تصبح أكثر كفاءة حتى في الخطاب الموجه لديك.

- التسويف:

لماذا تؤجل التعلم والتدريب؟ هل لأنك ترى:

- أن هذا الأمر ممل.
- أن هذا العمل صعب ومُجهد.
- أن التأخير لن يضر.
- تنوي فعله ولكنك تنسى، أو لأنك إنسان ينسى ومسوف بطبعه.
- لا تدري من أين تبدأ.
- قد لا تنجح.
- تحتاج أن تفكر أكثر في الأمر وتحتاج لمزيد من الدراسة المتأنية.
- لا تعرف كيف تفعل ذلك.
- لا تظن الوقت مناسبًا.
- لم يحن وقته بعد.
- لا ترغب بهذا الأمر الآن.
- قد يكون مهمًا ولكن غير عاجل.

- يمكن أن يسبب لك حرجًا.
- أنت مجهد وتعبان الآن.
- تحتاج أن تنظم نفسك أولا.
- لا أحدًا يلح عليك لفعله.
- الجو جميل الآن وعليَّ أن أستمتع بشبابي قبل أن أكبر.
- تحتاج أن تنجز بعض الأمور قبل أن تبدأ مثل: الزواج، تربية الأبناء...
- مزاجك مضطرب.
- لديك وقت كثير فلا تحمل همًّا.

ألم تعِ قول رسول الله ﷺ: **«نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس: الصحة والفراغ»** رواه البخاري.

ألم تسمع قول معاذ بن جبل رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال: **«لن تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن أربع خصال: عن عمره فيما أفناه، وعن شبابه فيما أبلاه، وعن ماله من أين اكتسبه وفيما أنفقه؟ وعن عمله ماذا عمل به»** رواه الطبراني.

ويقول ابن مسعود: ما ندمت على شيء ندمي على يوم غربت شمسه نقص فيه أجلي ولم يزد فيه عملي.

ويقول الحسن البصري: يا ابن آدم، إنما أنت أيام معدودة، فـإذا

ذهب يوم ذهب بعضك ويوشك إذا ذهب البعض أن يذهب الكل، وأنت تعلم فاعمل.

وهذا الإمام بن عقيل الحنبلي يقول: «إني لا يحل لي أن أضيع ساعة من عمري حتى إذا تعطل لساني عن مذاكرة أو مناظرة وبصري عن مطالعة، أعملت فكري في حال راحتي وأنا منطرح فلا أنهض إلا وقد خطر لي ما أسطره، وإني لأجد من حرصي على العلم وأنا في عشر الثمانين أشد مما كنت أجده وأنا ابن عشرين سنة».

وهذا الشاعر البليغ يقول:

لقد هاج الفراغ عليك شغلا وأسباب البلاء من الفراغ

أي إن الفراغ قد أثار عليك أمورًا تافهة لا منفعة من ورائها.

ما رأيك لو أضفت ثلاثين دقيقة كل يوم بدلا من ضياعها وتسويفها وجعلتها في علم أو تدريب عند ذلك سوف تضيف لنفسك خمسة عشر ساعة شهريا، مائة وثمانون ساعة سنويا، كم يساوي هذا؟ وبماذا سوف تختلف عن الآخرين عند ذلك ثلاثون دقيقة يوميا.

* * *

ثانيًا: هدى النبي ﷺ في التعليم والتدريب:

لماذا هدى النبي ﷺ؟

بعث الله نبيه ﷺ في أمة سيطر عليها الجهل، واستولت عليها الخرافة فصنع بإذن الله منها أمة حاملة للهداية البشرية، أمة حاملة منهج العلم ومنهج التعليم والتفقه.

ولقد وصف الله عز وجل نبيه محمدًا بأنه معلم فقال: ﴿هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الأُمِّيِّينَ رَسُولا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلالٍ مُّبِينٍ﴾ [الجمعة: ٢].

وامتن على المؤمنين بذلك: ﴿لَقَدْ مَنَّ اللهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولا مِّنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلالٍ مُّبِينٍ﴾ [آل عمران: ١٦٤].

وقال: ﴿كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولا مِّنْكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ﴾ [البقرة: ١٥١].

ولذا كان للنبي أسس ونهج في التعليم والتدريب وهو:

١- **إيجاد الدافع للتعلم والتدريب:** فهذا الدافع له دور كبير في إيجاد الحماسة لدى طالب العلم للتعلم أو للمتدرب للتدريب؛ إذ هو مهما علت حماسته وارتفعت عزيمته لا يخلو من أن تعصف به رياح

الكسل ويصيبه العجز والفتور، ومن ثم كان لا بد من تعاهد هذه النبتة بالرعاية، وهـذا أمـر لم يغفـل عند الرسول ﷺ فقال بذلك عن طريق:

* **بيان فضل العلم وطلبه:** فيقول ﷺ: «**من سلك طريقًا يبتغـي فيه علمًا سلك الله به طريقًا إلى الجنة، وإن الملائكة لتضع أجنحتها رضـاء لطالب العلم، وإن العالم ليستغفر له من في السموات ومن في الأرض حتى الحيتان في الماء، وفضل العالم على العابد كفضل القمر على سائر الكواكب. إن العلماء ورثة الأنبياء، إن الأنبياء لم يورثوا دينارًا ولا درهمًا، إنما ورثـوا العلم، فمن أخذ به فقد أخذ بحظ وافر**» رواه الترمذي.

ويقول: «**طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة**» متفق عليه.

* **أشعار المتعلم بحاجته إلى العلم:** فحين جاء المسـيء صـلاته الرسول ﷺ: «**ارجع فصلِّ فإنك لم تصـلِّ**»، فأعـاده ﷺ مـرارًا حتـى أحس ﷺ بالحاجة للـتعلم فقـال: «**والذي بعثك بالحق ما أحسن غـيره فعلمني**» متفق عليه.

٢- **جمعه بين التعليم والتدريب والتربية:** فقد وصفه الله عز وجل بذلك فقال: ﴿**هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُـزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُـمُ الْكِتَـابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ**﴾[الجمعة: ٢].

فمن وظائفه ﷺ تعليم العلم حتى يتم الحكم الصواب وصواب

العمل، وكذلك التزكية: أي التطهير، تطهير للضمير والشعور.

- تطهير للعمل والسلوك، تطهير للحياة الاجتماعية.
- تطهير الأساطير الغامضة إلى اليقين الواضح.
- تطهير من التصورات الباطلة إلى الاعتقاد الصحيح.
- تطهير من رجس الفوضى الأخلاقية إلى نظافة الخلق الإيماني.
- تزكية شاملة للفرد والجماعة ولحياة السريرة وحياة الواقع.

وهذا حنظلة ﷺ يحكي عن النبي ﷺ **«أنه كان يشهد معه مجالس التذكير والعلم، فكأنه يرى الجنة والنار»** [رواه مسلم]، فهي إذن مجالس مع ما فيها من التحصيل المعرفي تنقل المسلم بمشاعره إلى الدار الآخرة، وما يلبث أن يظهر ذلك على سلوكه وهديه (تزكية).

٣- **عنايته بتعليم المنهج العلمي:** ففي تربيته العلمية لأصحابه لم يكن ﷺ يقتصر على تعليم أو تدريب أصحابه مسائل علمية فقط؛ بل ربى علماء ومجتهدين وحملة العلم للبشرية، ولقد ظهرت آثار هذا المنهج بعد وفاته في مواقفهم من حادثة الردة وجمع القرآن والخراج واتخاذ الدواوين والسجون وغير ذلك من المسائل، فلم يقفوا مكتوفي الأيدي

أمام النوازل التي واجهتهم واستطاعوا أن يتوصلوا فيها للحكم الشرعي.

ولقد واجه الصحابة -رضوان الله عليهم أجمعين- دولا متنامية الأطراف كالفرس والروم وغيرهم، وتعاملوا مع أصناف مختلفة من الشعوب وأنماط جديدة من المعيشة والسلوك، واستطاعوا أن يستوعبوا ذلك كله، كل ذلك نتاج التربية على منهج علمي محدد رباهم عليه الرسول ﷺ، وكان من معالم هذا النهج العلمي الأساليب التالية:

*** كان يعودهم على معرفة العلة ومناط الحكم.**

ومثال ذلك: لما سُئل عن شراء التمر بالرطب قال: **«أينقص الرطب إذا يبس؟ قالوا: نعم، فنهى ﷺ عن ذلك»** رواه أبو داود.

وحين قال ﷺ: **«وفي بضع أحدكم أجر»**، قالوا له: **«أيأتي أحدنا شهوته ويكون له فيها أجر؟ قال: أرأيتم لو وضعها في حرام أكان عليه فيها وزر؟ فكذلك إذا وضعها في الحلال كان له أجرًا»** رواه مسلم.

ففي النصوص علم النبي ﷺ أصحابه علة الحكم ومناطه، ولم يقتصر على الحكم وحده.

*** كان يعودهم على منهج السؤال وأدبه:** فلا يمكن لمتعلم أو متدرب أن يخلو منهجه من السؤال والحاجة إليه؛ بل عليه أن يتعلم متى يسأل؟ وعم يسأل؟ ومن يسأل؟ وكيف يسأل؟ وهذا منهج

الرسـول ﷺ «ففي موضع يقول: إن أعظم المسلمين جرمًا من سأل عـن شيء لم يحرم، فحرم من أجل مسألته» متفق عليه.

وفي موضع آخر يقـول: «إن الله كره لكم ثلاثًا: قيل وقال، وإضاعة الأموال، وكثرة السؤال» متفق عليه.

فهو هنا يذم السؤال، وفي موضع آخر يأمر بالسؤال أو يثني عليه فيقول: «ألا سألوا إذ لم يعلموا، فإنما شفاء العي السؤال» رواه أحمد.

وفي موضع آخر كان لا يقتصر على موضع السؤال؛ بل يجيب بقاعدة عامة فحين سُئل: «أنا نركب البحر، ونحمل معنا القليل من الماء، فإن توضأنا به عطشنا، أفنتوضأ بماء البحر؟ فلم يقتصر ﷺ في إجابته على قوله نعم إنما أعطى حكم ماء البحر قائلا: «هو الطهور ماؤه، الحل ميتتـه» رواه أبو داود.

* كان يسن لهم الطريق ويرسمه لهم حين يرى خللا في المنهج أو اعوجاجًا، فحين يرى مع عمر بن الخطاب صحيفة التوراة غضب ونهاه عن ذلك وقال: «أمتهوكون فيها يا ابن الخطاب؟ والـذي نفسي بيده لقد جئتكم بها بيضاء نقية لا تسألوهم عن شيء فيخبروكم بحق فتكذبوا به أو بباطل فتصدقوا به، والذي نفسي بيده لو أن موسى ﷺ كان حيًا ما وسعه إلا أن يتبعني» رواه أحمد.

* تعويدهم على الاستنباط: جـاء رجـل ذات يـوم فقـال: رأيت الله في المنام ظلـه تنطـف السـمن والعسـل، فـأرى النـاس

يتكففون منها، فالمستكثر والمستقل، وإذا سبب واصل من الأرض إلى السماء، فأراك أخذت به، فعلوت، ثم أخذ به رجل آخر فعلا به، ثم أخذ به رجل آخر فعلا به، ثم أخذ به رجل آخر فانقطع، ثم وصل فقال أبو بكر: يا رسول الله، بأبي أنت والله لتدعني فأعبرها، فقال النبي ﷺ: اعبرها قال: أما الظلة فالإسلام، وأما الذي ينطف من العسل والسمن فالقرآن حلاوته تنطف، فالمستكثر من القرآن والمستقل، أما السبب الواصل من السماء إلى الأرض فالحق الذي أنت عليه تأخذ به فيعليك الله، ثم يأخذ به رجل بعدك فيعلو به، ثم يأخذ به رجل آخر فيعلو به، ثم يأخذ به رجل آخر فينقطع به، ثم يوصل له فيعلو به، فأخبرني يا رسول الله – بأبي أنت– أصبتُ أم أخطأت؟ قال النبي ﷺ: **«أصبت بعضًا وأخطأت بعضًا»، قال: فوالله يا رسول الله لتحدثني بالذي أخطأت، قال: لا تقسم»** متفق عليه.

* **تعويدهم على المناقشة والمراجعة:** وقد روت السيدة عائشة – رضي الله عنها– أنها كانت لا تسمع شيئًا لا تعرفه إلا راجعت فيه حتى تعرفه، ومثال ذلك أن النبي ﷺ قال: **«من حوسب عذب»** قالت عائشة: فقلت: أوليس يقول الله تعالى: **﴿فَسَوْفَ يُحَاسَبُ حِسَابًا يَسِيرًا﴾**؟ قالت: فقال: **«إنما ذلك العرض، ولكن من نوقش الحساب يهلك»** متفق عليه.

لماذا هذا المنهج في التعليم والتدريب؟

- **لأن** الأمر ليس مجرد سرد علمي مجرد وليس كمًّا هائلا من المعلومات يقع على المتعلم والمتدرب.

- **لأن** تعليم الجائع وتدريبه على صيد السمك خير له ألف ألف مرة من أن نعطيه ألف سمكة، ولأن المتعلم والمتدرب ليس آلة صماء تستقبل كل ما يرد إليها؛ بل هو بشر له قدرات محددة وغرائز وصفات بشرية لا بد من مراعاتها.




كيف يتعلم
ويتدرب الإنسان



هناك علاقة بين التدريب والتعليم..

أولا: التدريب:

هو مجموعة الوسائل التي تسمح بإعادة تأهيل الأفراد لأن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار المؤسسة التي يعملون بها.

ويتركز هدف التدريب في تحقيق أمرين:

الأول: تزويد الأفراد بالمعلومات المتجددة عن طبيعة أعمالهم والأساليب المتطورة لأداء تلك الأعمال.

الثاني: تمكين الأفراد من ممارسة تلك الأساليب المتطورة وإيجاد تطبيقها على أساس تجريبي أولا قبل الانتقال بها إلى مرحلة التطبيق الفعلي.

ويمكن القول: إن التدريب يتضمن العمل على تأهيل وتنمية الأمور التالية في الفرد (خمسة مجالات أساسية هي):

١- **تنمية المعرفة والمعلومات:** وهي لمساعدة الفرد على تعلم، وفهم وتذكر الحقائق والمعلومات والمبادئ ومن بينها:

- معرفة تنظيم المؤسسة وسياستها وأهدافها.
- معرفة عن منتجات وخدمات المؤسسة.
- معلومات عن إجراءات ونظم العمل بالمؤسسة.
- معلومات عن خطط المؤسسة ومشكلات تنفيذها.
- معلومات عن اقتصاديات الصناعة.
- المعرفة بأساسيات وأدوات الإنتاج.
- المعرفة بالوظائف الإدارية الأساسية وأساليب القيادة والإشراف.
- معلومات عن المناخ النفسي والإنتاجي للعمل.

٢- **تنمية المهارات والقدرات:** والمهارة هي أي تصرف يقوم به الفرد، مثل تشغيل للحاسب أو إصلاح لآلة أو عمل معنوي مثل التفكير وتحليل المشكلات، ومن بينها:

- المهارات اللازمة لأداء العمليات الفنية المختلفة.
- المهارات القيادية.
- القدرة على كسب الأصدقاء.
- القدرة على تحليل المشكلات.
- القدرة على اتخاذ القرارات.

- المهارات في التعبير والنقاش وإدارة الحوار.
- القدرة على تنظيم العمل والإفادة من الوقت.
- المهارات الإدارية (تخطيط، تنظيم، تنسيق، رقابة،....).

٣- **تنمية الاتجاهات:** ويقصد بالاتجاهات الممكن تعديلها أو تغييرها، فهناك عوامل كثيرة تؤثر في اتجاهات الفرد ومعتقداته، ولا يمكن تغييرها بأي حال من الأحوال، ولذا يركز التدريب على السلوك الممكن تعديله، ومن بينها:

- الاتجاه لتفضيل العمل بالمؤسسة.
- الاتجاه لتأييد سياسات وأهداف المؤسسة.
- تنمية الرغبة في الدافع إلى العمل.
- تنمية الاتجاه إلى التعاون مع الزملاء والرؤساء.
- تنمية الروح الجماعية في العمل.
- تنمية الشعور بالمسئولية.
- تنمية الشعور بأهمية التفوق والتميز في العمل.
- تنمية الشعور بتبادل المنافع بين المؤسسة والعاملين.

٤- الأساليب: ويتضمن الأسلوب عادة تطبيقا للمعرفة والمهارات في موقف دينامي ويقصد به طريقة التفكير والسلوك مثل قيادة السيارات، عمليات التفاوض والتعاقد.

٥- الخبرة: ويختلف هذا المجال عن المجالات السابقة؛ حيث لا يمكن تعلمها داخل قاعة للتدريب وإنها هي نتاج الممارسة والتطبيق العملي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة.

ومجالات التدريب الخمس السابقة، وفي ضوء التعريف السابق للتدريب تستلزم عملية ذهنية يتحقق من خلالها الإكساب أو التطوير لأي من المجالات الخمسة بعضها أو جميعها وهو ما يطلق عليه عملية التعلم، وبالتالي فإن التعلم هو قناة التوصيل الرئيسية التي تتم من خلالها وعن طريقها عمليات عديدة من بينها التدريب.

وبالتالي، فإن التعلم هو عملية التغيير المستمرة في السلوك كنتيجة للملاحظة والممارسة والخبرة الشخصية، فنحن نعيش عملية تعلم مستمرة منذ الميلاد سواء كان التعلم سلبيًا من خلال اكتساب عادات سلبية؛ كالكسل والتسويف أو تعلم إيجابي لسلوك سليم مثل احترام المواعيد، وقد يكون التعلم عن طريق التعديل في سلوك قديم واكتساب وإحلال سلوك جديد بدلا منه سواء من سلوك إيجابي إلى سلبي أو سلوك سلبي إلى إيجابي، وبالتالي فإن التعلم يتم من خلال ثلاث عمليات ذهنية أساسية هي:

١- الإضافة.

٢- الحذف.

٣- التعديل.

ويعتبر التحفيز هو القاعدة الذهبية للتعلم؛ فإثارة اهتمام المتدرب أو المتعلم هو حجر الأساس في الأمر، ويتوقف هذا التحفيز على عدة عوامل أهمها:

- ملائمة ما يُقدم لاهتمامات المتلقي وارتباطه بواقع عمله (كما فعل الرسول مع المسيء في صلاته).
- درجة النضج العاطفي والجسدي والعقلي، وتأثير ذلك على استجابة المتلقي للتدريب والتعليم.
- الافتراضات الشخصية المسبقة عن جدوى التدريب والتعليم ومدى قناعة المتلقي بوجود علاقة عضوية بينه وبين تطوير معارفه ومهاراته.
- القدرة على التواصل بين المتلقي والمدرب أو المعلم باستمرار.
- الظروف المكانية والزمانية التي يتم فيها التعلم والتدريب ومدى ملاءمتها للهدف.
- تشتت انتباه المتلقي والآخرين من حوله (تفكر لو أن المسيء في صلاته حوله آخرون يفسدون عليه عملية التعلم من الرسول ﷺ)، وقد يكون التشتت سببه كثرة المقاطعات والأحاديث الجانبية والجدال، إلى غير ذلك.

وجوهر عملية التحفيز بوصفها العملية الأساسية للتعلم تتم من خلال ثلاثة عناصر هي:

١- **المحفز**: وهو كل شيء أو أي شيء يقدمه المعلم أو المدرب للمتعلم أو المتدرب سواء كان ذلك في صورة سمعية أو بصرية أو مكتوبة.

والطريقة الوحيدة للتعرف على مدى فعالية المحفز هي درجة إثارته لاستجابة المتعلم أو المتدرب.

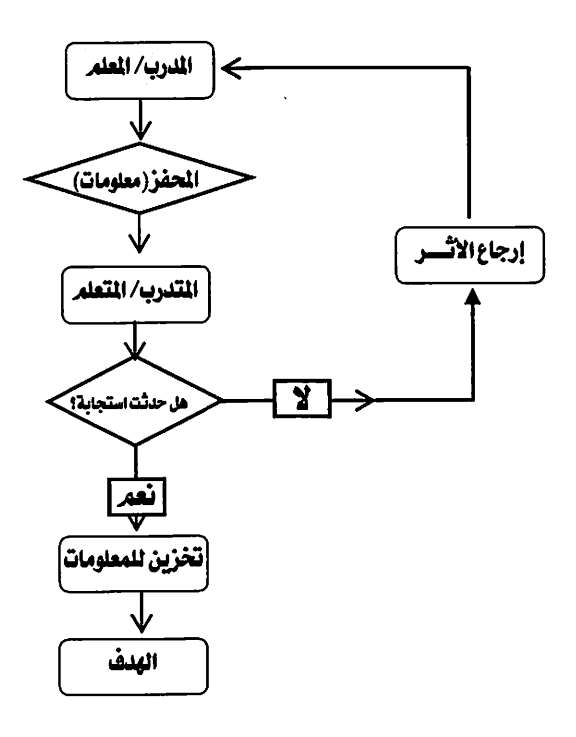
٢- **الاستجابة**: وهي كل شيء يفعله المعلم أو المتدرب كالقول أو الفعل أو التفكير كاستجابة للمحفز أو المحفزات التي تلقاها من المدرب.

وتؤدي هذه الاستجابة ثلاث وظائف رئيسية هي:

- تمكين المدرب أو المعلم من معرفة مدى فهم واستيعاب أو المتدرب لما يطرحه عليه.
- تمكين المتدرب أو المتعلم من التعرف على مدى استفادته من الخبرات والمهارات الجديدة.
- مساعدة المتدرب أو المتعلم على الاستيعاب وزيادة قدرته ورغبته على تبني الأفكار والاتجاهات الجديدة.

٣- **إرجاء الأثر:** وهو أي معلومات يتلقاها المتدرب أو المتعلم معه المعلم أو المدرب ويكون من شأنها الاستجابات الصحيحة أو تصحيح الاستجابات الخاطئة؛ وهو ما يساعد المتدرب أو المتعلم على التفرقة بين الصواب والخطأ إذا ما واجه نفس الموقف مرة أخرى في الواقع العملي.

والشكل التالي يوضح العملية السابقة كالتالي:



وبالرجوع لهدى النبي ﷺ تجد هذا هو النهج السوي في التعليم والتدريب من خلال:

- إيجاد الدافع.
- بيان فضل ما يتم التدريب والتعليم عليه.
- إشعار المتعلم بحاجته إلى العلم.

ليس هذا وحسب، وإنما يجب مراعاة سيكولوجية التعلم حيث:

- يتعلم الإنسان بسرعة أكبر لكل ما يكون له معنى أو أهمية بالنسبة له.
- لا بد من إتاحة الوقت الكافي لكي يتعلم الفرد مهارات ومعارف جديدة.
- الاهتمام بمؤشرات نمو الفرد في التعليم، وإعلان نتائج عمله ودرجة تقدمه فيه تزيد من عملية التعلم.
- يكون التعلم أكثر كفاءة ويدوم مُدة أطول حينما يكون في ظل ظروف حقيقية مستمدة من الواقع.
- الفرد يتعلم الحقائق والمهارات بطريقة أفضل حين يتعلمها في إطار منهاج متكامل وليس على هيئة قطع مجزأة، وكذلك بالممارسة العملية والفعلية.

- معرفة قدرات الفرد عنصر أساسي في تحديد طبيعة المعارف والمهارات والاتجاهات والأساليب، وكذلك الخبرات المطلوب نقلها إليه.
- مراعاة منطق تسلسل العرض في تقديم التدريب أو التعليم يُسرع من عملية التعلم.

وخير مثال على ذلك ما رواه أنس بن مالك ﷺ، قال: «**جاء أعرابي فبال في طائفة المسجد فزجره الناس، فنهاهم النبي ﷺ، فلما قضى بوله أمر النبي ﷺ بذنوب من ماءٍ فأهريق عليه**» متفق عليه.

ولما فرغ الأعرابي من بوله دعاه الرسول، ثم قال له: «**إن هذه المساجد لا تصلح لشيء من هذا البول ولا القذر، إنما هي لذكر الله عز وجل وقراءة القرآن**».

بالنظر إلى هذا الأمر:

الأعرابي من سكان البادية، فعل ما فعل فمنع الرسول صحابته من التعرض له وقال: «**إنما بعثتم ميسرين ولم تبعثوا معسرين**»، وكان رفيقًا بالجاهل غير معنف له.

كما أن العرب البادية لم تكن تعلم بأن المساجد لا يصلح لها ما قام به الأعرابي، فكان تعليمه وإعلامه بعد معرفة قدراته وبطريقة بسيطة متسلسلة ليتم الإسراع في عملية التعليم فتعلم بسرعة أكبر؛ لأن الأمر هنا له معنى، والتصق بذهنه بموقف زماني ومكاني.

أنماط المتعلمين من الناس[١]:

كل الناس بمن فيهم أنت لك نمط في التعلم، هذا النمط من الممكن أن يختلف من مرحلة لأخرى حسب ما تعلمته مسبقًا، وحسب ما نتعلمه الآن، فتجد:



* **نمطا إعتماديا:** وهو الشخص الذي يتوقع ويفترض بأن المسئولية الرئيسية في الموقف التعليمي أو التدريبي تقع على المعلم أو المدرب، وبالتالي عليه أن يطيعه وينفذ أوامره ويتلقى منه المعلومات والأفكار والمهام التعليمية والتدريبية دون حوار أو نقاش.

وتكون درجة نضج هذا النمط منخفضة نحو التعلم، والشخص غير راغب في التعلم وغير قادر ذهنيا وجسديا وانفعاليا عليه.

ويكون مناسبا لهذا الشخص أن يتم العمل معه عن طريق:

- استخدام الأسلوب المنهجي في العرض.
- التسلسل والتتابع.

(١) منهج تدريب المدربين (دليل المتدرب)، إعداد مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك).

- التوجيه المباشر.
- الدعم المعنوي والتقدير.

ويبرز هذا النموذج في حالات مثل تعلم اللغات وبرامج الحاسب الآلي أو برامج التهيئة لعمل أو وظيفة جديدة.

* **نمطا متعاونا [مشارك]:** وهو الشخص الذي يفترض أن مسئولية التعليم أو التدريب يشترك فيها كلا الطرفين: المعلم والمتعلم، المدرب والمتدرب، وعلى المعلم أو المدرب أن يثري الحوار والنقاش،



ويثير حماس المتعلم أو المتدرب ليلقي الضوء على مزيد من الأفكار والقضايا محل الدراسة أو التدريب.

وتكون درجة نضج هذا النمط متوسطة؛ حيث يكون راغبًا في التعلم إلا أنه يفتقر للقدرات اللازمة للتعلم أو قادرًا على التعلم، إلا أنه لا يرغب فيه ولا يشعر بجدواه أو فائدته.

ويكون مناسبا لهذا الشخص أن يتم العمل معه عن طريق:

- التفاعل
- المنافسة.
- الممارسة.

- التجربة.
- الملاحظة.
- المشاركة.

ويبرز هذا النموذج في الحالات التي يتوافر للمتعلم أو للمتدرب بعض المعلومات والمعارف والأفكار التي يرغب في المشـاركة بهـا في أثناء التدريب والتعلم.

*** نمطا مسـتقلا:**



وهو الشخص الذي يتوقع أن عمليـــة التعلـــيم والتـدريب هـي مسـئوليته الأساسية ويقع عليه عبء التعلم والتحصيل وتطوير مهاراته، ولذا يجـب عليـه أن يسعى جاهدًا لتحقيق أهدافه التعليمية الشخصية؛ حيث إن المعلم والمدرب بالنسبة له مجرد منظم لخبراته ومستشار مهني دوره الأساسي هو مساعدته على حل مشكلاته.

وتكون درجة نضج هـذا الـنمط عاليـة؛ حيـث هـو راغـب في التعلم، ولديه القدرات الذهنية الجسدية والنفسية والعقليـة المناسـبة للاستفادة من الموقف التعليمي أو التدريبي.

ويكون مناسبا لهذا الشخص أن يتم العمل معه عن طريق:

- الثقة والوعي والإدراك.
- تجربة ما يستمع إليه.
- الرجوع للواقع العملي.
- عدم الدخول في قضايا نظرية.
- العملية والواقعية.

ويبرز هذا النموذج في الحالات التي يتوفر فيها للمتعلم أو المتدرب الثقة وقدر وافر من المهارات والمعارف، ويرغب في الاستمرار في التحصيل والبحث في نفس المجال، ويشعر داخليا بأن هدفه الرئيسي هو تطبيق ما سوف يسمعه ويتعلمه عن مجال عمله، وهو ما لا يمكن للمدرب أو المعلم أن يساعده فيه.

الآن كيف ينتقل أثر التدريب للفرد؟



ويقصد به أن تستمر الاستفادة من التعلم الحادث لدى الفرد في الموقف التدريبي وتنتقل بعد انتهاء التدريب إلى مواقف أخرى في الحياة العملية.

فهو بذلك يعني الاستفادة من التعلم الذي حدث في الماضي في المواقف والأنشطة المحتمل حدوثها في المستقبل، والواقع أن هدف المؤسسة من تدريب العاملين فيها – أو هدف الفرد من تدريب نفسه- لا يستهدف فقط تطوير وتحسين الأداء، وإنما يستهدف أيضًا أن يستفيد العاملون مما تعلموه من التدريب في العمل بالمؤسسة فيما بعد، فالتدريب مفيد بالقدر الذي ينتقل إلى الأداء الفعلي للفرد فيما بعد.

وشروط انتقال أثر التدريب:

١- **تماثل العناصر:** يتضمن كل موقف عناصر متعددة يدركها المتعلم أو المتدرب فالموقف التدريبي الذي يتم فيه تعلم المتدرب يضمن عناصر معينة كالعدد والآلات والأدوات والظروف البيئية وطريقة التعامل، فإذا كانت هذه العناصر متطابقة مع العناصر الموجودة في مكان العمل الفعلي، فإن الفرد يرتفع أداؤه الفعلي بالقدر الذي ارتفع فيه نتيجة للتدريب، ويختلف انتقال أثر التدريب من البرنامج التدريبي إلى مواقف الفعلية تبعًا لدرجة تماثل العناصر في الموقفين، فكلما زادت نسبة العناصر المتماثلة كلما زاد انتقال أثر التدريب والعكس بالعكس، فكلما قلت درجة التماثل بين تلك العناصر كلما قلت درجة انتقال أثر التدريب.

ولا يقتصر انتقال أثر التدريب على المهارات الحركية في الأداء

الحركي فحسب؛ بل ينطبق نفس المبدأ على المهارات العقلية العليا كطرق التفكير وطريقة حل المشكلات والتعامل وغير ذلك.

٢- **تماثل الأنماط:** ربما لا تكون العناصر التي يتضمنها الموقف التدريبي هي ذات العناصر الموجودة في الموقف الأصلي، ولكن أنماط هذه الحركات والأنشطة وسياقها الكلي يتشابهان ويتم انتقال أثر التدريب من موقف لآخر إذا تماثلت هذه الأنماط، وبقدر ما يكون التماثل في الأنماط بقدر ما يكون الانتقال.

٣- **التعميم:** يحدث في أثناء التدريب أن يتعرض الفرد لمواقف تدريبية معينة، وفي كل موقف يدركه هذا الفرد يحلله إلى ما فيه من وحدات أو عناصر وما فيه من اتساق أو أنماط، ومن خلال تعرضه للعديد من المواقف يتبين بنفسه ما بين هذه المواقف من تمايز وتشابه، وبذلك يصل الفرد إلى التعلم بالتمييز والتعميم؛ حيث يصل إلى قواعد عامة يعرف متى يطبقها، وإلى ملامح خاصة يتفرد بها كل موقف على حدة، ويميزها عن غيرها؛ حيث لا تخضع بذلك للتعميم، فهو بذلك قد أعاد تنظيم مجاله الإدراكي بالنسبة للمواقف المختلفة ووصل إلى القواعد العامة التي يمكن استخدامها وتطبيقها رغم ما بينها من فروق، فانتقال أثر التدريب بالتعميم يعني فهم المواقف وإعادة ترتيبها وفقًا لتلك

القواعد العامة، والتي تصبح للفرد قواعد وقوانين مرجعية مجردة تقوده في حل مشكلاته ومواجهتها.

٤- **تكوين الاتجاهات:** وهذا بدوره يعتبر نوعًا من التعميم يضم القيود والاتجاهات والميول وما شابهها، ويدخل في هذا الإطار النواحي الإيجابية (أو السلبية) للقيم والاتجاهات – للحياة وللعمل- والإنجاز والسيطرة والانضباط والانتماء واحترام السلطة والثقة بالنفس، والاستقلالية، والطموح والجد والعدل والحب وغير ذلك، والواقع أن عددًا من هذه الاتجاهات يتم تعلمها أو البدء فيها في التدريب؛ إما كنتيجة مباشرة أو غير مباشرة خلال ما يعرض من مواد وطرق وأساليب ومناخ تدريبي، بالإضافة إلى التعلم والتدريب والموجهة نحو تعديل السلوك بتعديل اتجاهات الفرد ومفهومه عن نفسه والآخرين.

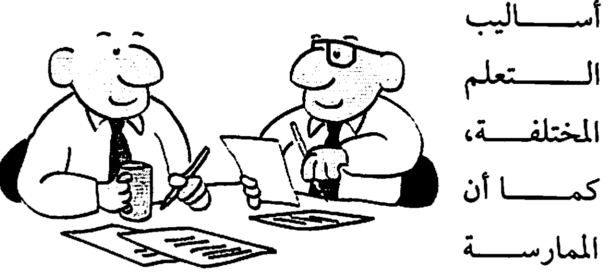
٥- **النظرة المتكاملة:** يمكن أن يفسر انتقال أثر التدريب بكل ما سبق مجتمعًا تبعًا لاختلاف الظروف، وعلى ذلك يمكن عمليا الاستفادة من كل هذه الأفكار بالأخذ عمليا بالنقاط التالية لزيادة انتقال أثر التدريب:

- توفير جو اجتماعي في أثناء التدريب يحفز على التعلم والاستفادة التطبيقية مما تم تعلمه في مواقع العمل الفعلية.

- تكوين اتجاه إيجابي لـدى الفـرد نحـو الـتعلم ومـا يـتم تعلمه خلال التدريب.
- التدريب والمران بالدرجة الكافية التي تتيح إتقان ما يتم تعلمه.
- التركيـز علـى الفهـم وإدراك العلاقـات بـين عناصـر الموقف التعليمي أو/ والتدريبي في المـادة الـتي تـدرس وتناولها من جوانب كثيرة ومتعددة حتى يمكـن للـتعلم أن يتنقل للمواقف العملية المشابهة للموقـف التـدريبي فيما بعد.
- قيام المعلم أو المدرب خلال العملية التدريبية بتوضـيح أوجـه المقارنـة ونقـاط التـدريب الممكـن انتقالهـا مـن الموقف التدريبي إلى المواقف العملية فيما بعد، ويساعد على ذلك ما يقوم به من شرح أو عرض أو تعليمـات أو إثارة تفكير الأفراد والمناقشـات العامـة فيمـا بيـنهم حول إمكانية تطبيـق هـذه النقـاط في الواقـع العملـي ومواضع ذلك التطبيق وكيفيته.
- عرض ومناقشة مشكلات فعلية من واقع الحياة العملية وتحليلها إلى عناصـرها وقواعـدها العامـة واتجاهاتهـا، وتطبيق ما تم تعلمه في حلها.

- التركيز على المهارات السلوكية في التعامل مع الآخرين في العمـل الجمـاعي والمواجهـة الفعالـة والبنـاءة للاختلافات والاستفادة منها في إثراء الطرق الجماعية لحل المشكلات، وكيفية الاستفادة بـذلك بعـد انتهـاء التدريب.

- «تعلم كيف تتعلم» إن إتقـان أسـاليب الـتعلم تسـاعد على استخدامها في المواقف الجديدة الـتي يتعـرض لهـا الفـرد؛ أي إن التـدريب يجـب أن يسـاعد علـى تنميـة أسـاليب الـتعلم المختلفـة، كمـا أن الممارسـة



المتراكمـة الناتجـة مـن تعلـم سلسـلة مـن الأعمـال أو المشكلات المتصلة تؤدي إلى زيادة اليسـر والسـهولة في تعلم كيف نتعلم.

- يؤدي تنوع الأعمال أو مكوناتها خلال التعلم الأصلي إلى زيادة مقدار انتقـال أثـر الـتعلم الموجـب، كمـا أن تزويد الأفـراد بأمثلـة متنوعـة للمفهـوم تسـاعد علـى انتقال أثر التعلم الموجب.

ولا تنس أن الكبار عندما يتعلمون أو يتدربون يختلفون عن الأطفال والصغار، فهم:

- يريدون التعلم ويكتشفون أن التدريب مفتاح أدائهم والنجاح فيه.
- يحتاجون أن يتم الأخذ بآرائهم فيما سيتعلمونه.
- يريدون أن يشعروا بأن ما سيتعلمونه يلبي ظروفهم الخاصة (تم تصميمه من أجلهم).
- يريدون أن يشعروا بأن في مقدورهم أن يعلنوا رأيهم بصراحة فيما يقال.
- يريدون أن يستمتعوا بقدرتهم على توجيه الأسئلة.
- يحبون أن يعاملوا كأنداد (سواسية)؛ أي لا يسفه أحد كلامهم أو يعاملوا معاملة الأطفال.
- يريدون أن يتعلموا في جو خال من المخاطر كالإحراج أو العقاب.
- يريدون أن يتعلموا نتائج ما تعلموه (تغذية مرتدة).
- يستمتعون بفعالية؛ حيث يؤيدون الأفكار التي يتفقون عليها، ويرفضون ويواجهون الأخرى.
- يتعاملون بطرق مختلفة وأنماط متفرقة فكل واحد منهم له شخصيته المتفردة عن الآخرين.

- ربما يحتاجون للتخلص من أفكار وعادات قديمة قبل أن يتعلموا أو يتدربوا على شيء جديد.
- يرغبون في السعي إلى وجود حلول لمشكلاتهم.
- يحتاجون أن ينوا على خبراتهم ومعارفهم.
- يتذكرون دائمًا الأفكار التي:
  - تعلموها حديثًا جدا.
  - استطاعوا تطبيقها عمليا.
  - يدركون أهميتها ليعرفوها وينفذوها.
  - سمعوا بها أكثر من مرة.
  - يمكن تنفيذها مباشرة.
  - يشجعون ويكافئون على تطبيقها من قبل أشخاص مهمين في حياتهم أو أعمالهم (مثل: القادة، المديرين...).
- تزيد معلوماتهم ومعارفهم في التعليم بنسبة ١٠٪ وفي التدريب بنسبة ٢٠٪.
- تتغير اتجاهاتهم وقناعاتهم في التعليم بنسبة ٨٠ ٪ وفي التدريب بنسبة ٤٠٪.

- يكتسبوا المهارات والخبرات في التعليم بنسبة ٤٠٪ وفي التدريب بنسبة ٨٠٪.
- يتم تنمية قدراتهم رفع كفاءتهم في التعليم بنسبة ٢٠٪، وفي التدريب بنسبة ١٠٠٪.

وفي نموذج من القرآن الكريم للتعليم والتدريب قوله عز وجل: ﴿قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَى أَن تُعَلِّمَنِ مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْدًا﴾[الكهف: ٦٦].

إنه أدب المتعلم اللائق يستفهم ولا يجزم، فهو يطلب العلم الراشد من العبد الصالح العالم. هذا المتعلم – موسى عليه السلام – نمط من الأنماط المتعلمة يطلب العلم من العالم.

ونفس النمط في موقف آخر وهو نفسه كليم الله موسى بن عمران عليه السلام، ويقول القرآن الكريم: ﴿وَمَا تِلْكَ بِيَمِينِكَ يَا مُوسَى * قَالَ هِيَ عَصَايَ أَتَوَكَّأُ عَلَيْهَا وَأَهُشُّ بِهَا عَلَى غَنَمِي وَلِيَ فِيهَا مَآرِبُ أُخْرَى * قَالَ أَلْقِهَا يَا مُوسَى * فَأَلْقَاهَا فَإِذَا هِيَ حَيَّةٌ تَسْعَى * قَالَ خُذْهَا وَلاَ تَخَفْ سَنُعِيدُهَا سِيرَتَهَا الأُولَى * وَاضْمُمْ يَدَكَ إِلَى جَنَاحِكَ تَخْرُجْ بَيْضَاءَ مِنْ غَيْرِ سُوءٍ آيَةً أُخْرَى * لِنُرِيَكَ مِنْ آيَاتِنَا الْكُبْرَى﴾ [طه: ١٧ – ٢٣].

«وما تلك بيمينك يا موسى» سؤال ليس للعصا ولكن لوظيفة العصا.

ولكن المتدرب المتعلم لم يكن بذهنه ذرة واحدة، فقد كان مشغول بما يقوله رب العزة من قبل هذا، فهل فرد يقول له الله عز

وجل: ﴿إِنِّي أَنَا رَبُّكَ فَاخْلَعْ نَعْلَيْكَ إِنَّكَ بِالْوَادِ الْمُقَدَّسِ طُوًى * وَأَنَا اخْتَرْتُكَ فَاسْتَمِعْ لِمَا يُوحَى * إِنَّنِي أَنَا اللهُ لاَ إِلَهَ إِلاَّ أَنَا فَاعْبُدْنِي وَأَقِمِ الصَّلاَةَ لِذِكْرِي * إِنَّ السَّاعَةَ آتِيَةٌ أَكَادُ أُخْفِيهَا لِتُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا تَسْعَى * فَلاَ يَصُدَّنَّكَ عَنْهَا مَن لاَّ يُؤْمِنُ بِهَا وَاتَّبَعَ هَوَاهُ فَتَرْدَى﴾ [طه: ١٢- ١٦].

هذا الفرد لا يكاد يدرك في هذه اللحظة أي شيء، فكان لزامًا عليه أن يُنبه وعندما تنبه أجاب عن وظيفتها، وذلك أقصى ما يعرفه موسى عن العصا؛ إنه يتوكأ عليها ويضرب بها أوراق الشجر لتتساقط فتأكلها الغنم؛ ولأن الإنسان أسير حواسه وأسير تجاربه فلا يبتعد كثيرًا في تصوراته عما تدركه حواسه، فانقلاب العصا اصطدم مع حسه فتنبه له بشدة وخاف، فتم طمأنة المتعلم والمتدرب فأطمأن والتقط الحية -أي العصا- وكذلك مثير اليد ووضعها تحت الإبط فتخرج بيضاء.

كل هذا لماذا؟ للمهمة القادمة وهي:

﴿اذْهَبْ إِلَى فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَى﴾ إلى آخر الآيات الدالة على رسالة النبي موسى والمهمة المكلف بها.

إذن فهو اختيار للفرد المناسب وتحفيزه، ومده بأدوات يعمل به ليواجه القوم (العصا واليد).

وهذه الأدوات:

- ألم يتعلمها موسى عليه السلام حديثًا جدا؟.

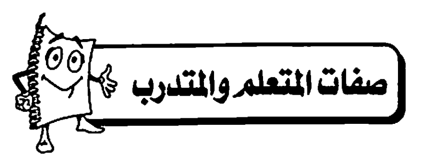
- ألم يستطع تطبيقها عمليا وبيده (استخدام العصا ويده)؟.
- ألا يستطيع أن ينفذ هذا مباشرة (اذهب إلى فرعون)؟.
- ألا يدرك موسى عليه السلام أهمية هذه الأدوات لإتمام مهمته؟.
- ألن يكافئ موسى عليه السلام من قبل الله عز وجل على تنفيذ هذه المهمة، وبهذه الأدوات؟.
- ألم تزد معلومات ومهارات موسى عليه السلام بعد هذا الحدث؟.
- ألم تتغير اتجاهاته وقناعاته حتى إنه طلب معينا من أهله، هارون أخيه، فهو أفصح منه لسانًا، وثابت الجنان، وهادئ الأعصاب، أما موسى عليه السلام فهو انفعالي، حاد الطبع، سريع الانفعال؟.
- ألم يتم تجهيزه لهذه المهمة منذ الصغر حتى إنه لم يرسل إلا بعد التهيئة والإعداد، وأنه صنع على عين الله منذ زمن ﴿وَاصْطَنَعْتُكَ لِنَفْسِي﴾ [طه: ٤١]؟.
- ألم يتعلم موسى عليه السلام هذه الأدوات ويتدرب عليها مرة واحدة وجملة متكاملة وليس على أجزاء؟.

نموذج متكامل لعملية تعلم وتدريب في موقف قرآني واحد

شامل.

* * *


صفات
المتعلم والمتدرب



البداية: معرفة فضل التعلم والتدريب.

ألم تقرأ قوله تعالى: ﴿شَهِدَ اللهُ أَنَّهُ لاَ إِلَهَ إِلاَّ هُوَ وَالْمَلاَئِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ﴾ [آل عمران: ١٨].

وانظر كيف بدأ سبحانه وتعالى بنفسه، وثنى بالملائكة، وثلث بأهل العلم، أليس هذا بشرف؟.

ويقول عز وجل: ﴿يَرْفَعِ اللهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾ [المجادلة:١١].

يقول ابن عباس: للعلماء درجات فوق المؤمنين بسبعمائة درجة، ما بين الدرجتين مسيرة خمسمائة عام، ويقول عز وجل: ﴿قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ﴾ [النمل: ٤٠]. أي إنه يقتدر بقوة العلم، ويقول الرسول ﷺ: «**الناس معادن كمعادن الذهب والفضة، فخيارهم في الجاهلية خيارهم في الإسلام إذا فقهوا**» متفق عليه.

ويقول أيضًا: «**فضل العالم على العابد كفضلي على أدنى رجل من أصحابي**» أخرجه الترمذي.

ويقول علي بن أبي طالب كرم الله وجهه: «**....العلم خير من المال، والعلم يحرسك وأنت تحرس المال، العلم حاكم، والمال محكوم عليه**».

وقال أبو الأسود: ليس شيء أعز من العلم، الملوك حكام على الناس، والعلماء حكام على الملوك.

وسُئل ابن المبارك عن الإنسان وتميزه عن الخلق فقال: الإنسان إنسان بما هو شريف لأجله وليس ذلك بقوة شخصه ولا بشجاعته ولا بأكله؛ بل لم يخلق إلا للعلم.

ويقول ابن مسعود ﷺ: إن أحدًا لم يولد عالمًا، وإنما العلم بالتعلم.

ألم تر حرص الرسول ﷺ على تعليم أصحابه بعد غزوة بدر، وجعل أسرى قريش ممن يعرفون الكتابة يعلمون المسلمين، فجعل فداء الواحد منهم أن يعلم عشرة من أبناء المسلمين الكتابة.

ألم يقل الرسول ﷺ: «**طلب العلم فريضة على كل مسلم**» رواه ابن ماجه.



ثانيًا: صفات المتعلم والمتدرب:

للباحث عن العلم والتدريب صفات هي:

☜ النية والإخلاص والصدق مع الله:

والنية هي الإرادة والقصد من العمل، فمن أراد بعمله رضا الله

تعالى وثوابه وجنته ربح وفاز، ومن أراد الناس كان مرائيًا وخاب وخسر، ومن عمل عملا بغير نية فقد أجهد نفسه بهذا العمل ولم ينل شيئًا، قال رسول الله ﷺ في الحديث: «**إنما الأعمال بالنيات...**».

فالتعلم والتدريب بنية التقوى إلى الله وتعلم العلم وسد الثغرات عن المسلمين و... إلى غير ذلك حتى وإن لم يتمكن من العمل بها كلها فقد نالها؛ فالنية الصادقة ترفع صاحبها درجات، وقال رسول الله ﷺ: «**من همّ بحسنة فلم يعملها كتبت له حسنة**» متفق عليه.

والنية عمل قلبي، واستحضارها للتعلم والتدريب ليس بالأمر الهين، وإنما يحتاج إلى طول صبر وتدريب كذلك، ويلزم للنية الصدق مع الله، ويستلزم هذا:

- صدق النية والإرادة.
- صدق القول.
- صدق العزم.
- صدق الوفاء بالعزم.
- صدق العمل.

وفي الحديث القدسي: «**أنا أغنى الشركاء عن الشرك، من عمل عملا أشرك فيه معي غيري تركته وشركه**» رواه مسلم.

ويقول الرسول في حديث ما معناه: «**أول من تسعر بهم النار ثلاثة: قارئ للقرآن، وغني ومجاهد، لم يقصدوا بأعمالهم وجه الله**» رواه مسلم.

الصبر:

يقول تعالى: ﴿إِنَّمَا يُوَفَّى الصَّابِرُونَ أَجْرَهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ﴾ [الزمر:١٠].

ويقول عز وجل: ﴿وَلَنَجْزِيَنَّ الَّذِينَ صَبَرُوا أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾ [النحل:٩٦].

ويقول الرسول ﷺ: «ما أعطى أحد عطاء خيرًا وأوسع من الصبر» متفق عليه. ويقول الرسول ﷺ: «الصبر من الإيمان بمنزلة الرأس من الجسد» متفق عليه.

ألم تر كيف صبر موسى على الخضر عليهما السلام.

حيث قال الخضر لموسى عندما أراد أن يسير معه لكي يتعلم معه -مع أنه نبي الله وكليمه-: إنك لن تستطيع معي صبرا (الصبر على التعليم)، وكيف تصبر على ما لم تحط به خبرا، ثم اشترط عليه السكوت والتسليم فقال: ﴿فَإِنِ اتَّبَعْتَنِي فَلاَ تَسْأَلْنِي عَن شَيْءٍ حَتَّى أُحْدِثَ لَكَ مِنْهُ ذِكْرًا﴾ [الكهف: ٧٠].

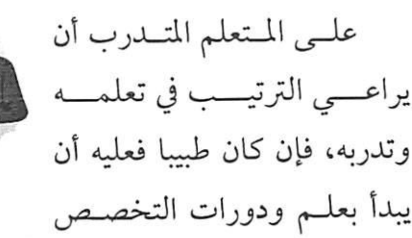
وهو أن ينتظر المتعلم أو المتدرب ولا يتسرع في الاستفسار بالأسئلة قبل أن يتم توضيح الأمر من المدرب، ثم لم يصبر ولم يترك في مراودته إلى أن كان ذلك سبب الفراق بينهما.

أي مطلوب من المتعلم المتدرب أن يؤخر السؤال حتى ينتهي المعلم والمدرب، وهذا يتطلب صبرا من الأول.

التواضع:

لن تنال العلم إلا بالتواضع والسمع والإصغاء، يقول تعالى: ﴿إِنَّ فِي ذَلِكَ لَذِكْرَى لِمَنْ كَانَ لَهُ قَلْبٌ أَوْ أَلْقَى السَّمْعَ وَهُوَ شَهِيدٌ﴾ [ق: ٣٧] ومعنى كونه ذا قلب أن يكون قابلا للعلم فاهما، ثم لا تعينه القدرة على الفهم حتى يلقى السمع وهو شهيد، حاضر القلب ليستقبل كل ما ألقي إليه بحسن الإصغاء والضراعة والشكر والفرح وقبول المنة مع الإذعان للحق. روى ابن عبد البر في جامع بيان العلم وفضله عن عمر بن الخطاب ﷺ أنه قال: «تعلموا العلم وعلموه للناس، وتعلموا له الوقار والسكينة وتواضعوا لمن تعلمتم منه ولمن علمتموه، ولا تكونوا جبابرة العلماء فلا يقوم جهلكم بعلمكم».

مراعاة الأهم:





على المتعلم المتدرب أن يراعي الترتيب في تعلمه وتدربه، فإن كان طبيبا فعليه أن يبدأ بعلم ودورات التخصص ولا ينتقل منها إلى غيرها لتخصص مختلف إلا بعد أن يتقن تخصصه الأصلي، فالعمر لا يتسع لجميع العلوم غالبا، وكذلك يجب أن يكون منظما في شئونه كلها؛ فالعلم والتدريب لا يصلح معه الفوضى وعدم النظام.

☜ حسن السؤال:



أمر الرسول ﷺ بالسؤال وقال «... وإنما شفاء العي السؤال» والعي يعني به الجهل ولكن أن يكون السؤال في موضعه لإزالة الشكوك ونفي الشبهة. وقيل لابن عباس رضي الله عنه: بم نلت هذا العلم؟ قال: بلسان سؤول وقلب عقول.

وروي عن ابن عمر رضي الله عنهما أن النبي قال: «حسن السؤال نصف العلم».

ويقول الشاعر:

فسل الفقيه تكن فقيها مثله … لا خير في علم بغير تدبر

وإذا تعسرت الأمور فأرجها … وعليك بالأمر الذي لم يَعْسُر

☜ الهمة العالية:

لمن الهمة إن لم تكن لطالب العلم؛ فالمتعلم المتدرب لا يعجز ولا يكسل بل يحزم وينشط، ويعمل ويحرص، ووصى رسول الله ﷺ بالعمل والحرص فقال: «**احرص على ما ينفعك وأستعذ بالله ولا تعجز...**».

وهذا الإمام ابن حرير الطبري، صاحب وشيخ المفسرين والمحدثين، يقول لأصحابه يوما: أتنشطون لتفسير القرآن؟ قالوا: كم

يكون قدره؟ قال: ثلاثون ألف ورقة، فقالوا: هذا ما تفنى الأعمار قبل تمامه. فاختصره في نحو ثلاثة آلاف ورقة، وأملاه في سبع سنين ثم قال لهم: أتنشطون لتاريخ العالم من آدم إلى وقتنا هذا؟ فقالوا: كم قدره؟ فذكر نحوًا مما ذكره في التفسير، فأجابوا بمثل ذلك! فقال: إنا لله! أماتت الهمم، فاختصره في نحو ما اختصر التفسير.

ويقول سبط ابن الجوزي: سمعت جدي يقول على المنبر في آخر عمره: كتبت بإصبعي هاتين ألفي مجلد. لما يفعلون ذلك؟ بالهمم العالية.

ويقول أديسون: العبقرية هي ١٪ إلهام و٩٩ ٪ عمل شاق».

وتذكر همة عمرو بن الجموح ﷺ حين جاء إلى الرسول ﷺ للخروج إلى أُحُد شاكيا أبناءه لأنهم يمنعونه من الخروج للجهاد بسبب عرج في رجله، فيقول: أحب أن أطأ بعرجتي هذه في الجنة، فأذن له الرسول ﷺ ونال الشهادة. هذا عن صحابي به عرج خرج يجاهد وأنت ألا تجاهد أيها الصحيح في التعلم والتدريب؟.

☜ مراعاة حقوق المعلم والمدرب:

يقول علي بن أبي طالب كرم الله وجهه: إن من حق العالم عليك:

- أن لا تكثر عليه السؤال ولا تعنته في الجواب.
- ولا تلح عليه إذا كسل، ولا تراجعه إذا امتنع.

- ولا تفشِ له سرا ولا تنتظر عثرته.
- وإن زل قبلت معذرته.
- ولا تقولن له: سمعت فلانا يقول خلافك.
- وأن توقره وتعظمه لله تعالى.
- وأن تخدمه إن كانت له حاجة.

وهذا لا يتنافى مع الأدب في مراجعته وبيان وجهات النظر الأخرى دون إساءة.

☜ جهاد النفس:

من مقومات الباحث عن التعلم والتدريب أن يكون مجاهدا لنفسه؛ فالنفس الإنسانية مزيج من نزعات الخير ونزوات الشر، ولكي يلزمها صاحبها التعاليم والهدى الصحيح لا بد من مجاهدة النفس حتى تعتاد الطريق الصحيح والسلوك السليم في التعلم والتدريب.

يقول الشاعر:

النفس كالطفل إن تمهله شب   حب الرضاع وإن تفطمه ينفطم

☜ مراعاة أدب الاختلاف:

طالما كنت متعلما متدربا فستجد اختلافا في الفكر والرأي وإن لم يتم مراعاة هذا داخل النفس فكأنما تعادي نفسك، وأن يكون

بأسك بينك ومن أسباب الاختلاف:

- الغرور بالنفس والإعجاب بالرأي.
- سوء الظن بالغير والمسارعة إلى اتهامه بغي بينة.
- حب الذات واتباع الهوى.
- التعصب لأقوال الأشخاص دون غيرهم.
- التعصب لرأي تبعًا للاتجاهات المزاجية والعقلية.

ولذا يجب على الباحث عن التعليم والتدريب أن:

- يترك التنطع في الأمور.
- يركز على الأسس والمبادئ، ويبتعد عن وجهات النظر الممكن الاختلاف فيه.
- يتجنب القطع والإنكار في المسائل الاجتهادية التي تحتمل وجهين أو أكثر.
- يحدد المفاهيم والمصطلحات ويبين مدلولها بدقة ووضوح ليدفع عنها الغموض والاشتباه.
- يتعاون في المتفق عليه.
- يتسامح في المختلف فيه باحترام الرأي الآخر، وإمكانية تعدد الصواب وحتمية الاختلاف.

☜ العمل بالعلم والتدريب الذي تلقاه:

يجب أن يكون من شيمة المتعلم المتدرب العمل بما تلقاه، وحث النفس على أن تأتمر بما يأمر به ولا يكن ممن قال الله فيهم: ﴿مَثَلُ الَّذِينَ حُمِّلُوا التَّوْرَاةَ ثُمَّ لَمْ يَحْمِلُوهَا كَمَثَلِ الْحِمَارِ يَحْمِلُ أَسْفَارًا﴾[الجمعة: ٢٢].

ويقول تعالى: ﴿وَإِنَّهُ لَذُو عِلْمٍ لِّمَا عَلَّمْنَاهُ﴾ [يوسف: ٦٨]. أي عامل بما علم.

ويروي عن النبي ﷺ أنه قال: «ويل لِجُمّاع القول، ويل للمُصِّرين» يريد الذين يستمعون القول ولا يعلمون به. وروي أن الخضر قال لموسي عليهما السلام: يا ابن عمران تعلم العلم لتعمل به ولا تتعلمه لتتحدث به فيكون عليك بوره ولغيرك نوره».

وكان يقال: خير من القول فاعله، وخير من الصواب قائله، وخير من العلم حامله.

وقيل: لم ينتفع بعلمه من ترك العمل به.

وقيل: ثمرة العلم أن يُعمل به وثمرة العمل أن يُؤجَر عليه.

وقال أبو العتاهية رحمه الله:

اسمع إلى الأحكام تحملها الرواة إليك عنكا.

واعلم هُديت بأنها حجج تكون عليك منكا.

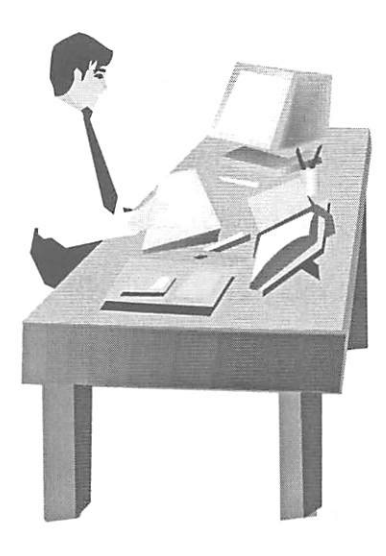
☜ القدرة على الربط والشمول:

- على المتعلم والمتدرب أن يتصف بقدرة غير عادية على رؤية العلاقات والروابط بين مختلف أمور علمه التي تدور من حوله في هذا العلم أو التدريب.

ليس هذا فحسب، وإنما يرى الأمر في رؤية منظومة متكاملة ولا يتوه في التفاصيل فهو يستطيع أن يتعامل مع التفاصيل حين يحتاج إليها، ولكنه لا يفقد خطاه في المغزى الكلي والصورة المجمعة؛ فالمعاني الكلية تكون واضحة في ذهنه وضوحًا شديدًا بصرف النظر عن التفاصيل.

☜ متابعة الجديد في علومه:

على المتعلم والمتدرب أن يعلم أن تعلم الجديد في تخصصه والتدريب عليه هو الوسيلة الوحيدة التي تمكنه من رفع مستوى أدائه وبدقة، وعليه يجب أن يكون حريصًا على المتابعة الجيدة والاستفادة من كل ما هو جديد يمس عمله، وإلا ورث فكرًا عتيقًا وأساليب عمل واهنة.



☜ الانضباط واتزان الشخصية:

الاتزان صفة يحتاج إليها كل من يطلب العلم والتدريب؛ لأنه يطلب من الناس فإن كان فاقدًا لاتزانه ويتصرف تصرفات تدل وتنبئ عن نقص في العقل وكمال الرجولة وفقد لهيبة العلم أصبح من العابثين الساخرين لدى العالمين، فلن ينال منهم شيئًا.

على المتعلم المتدرب أن يكون صاحب شخصية سوية:

ركائز هذه الشخصية:

- الإيمان بالله وكتبه ورسله.
- العبودية لله وحده.
- ذكر الله عز وجل وطلب رحمته.
- وخصائص هذه الشخصية:
- الصدق في القول والعمل.
- حفظ الأمانة والأسرار.
- التسامح مع زملاء المهنة الإنسانية عمومًا.
- الصبر على الشدائد.
- العفة والقناعة.
- الاستزادة من المعرفة.

- الكرم والجود والعطاء.
- انشراح الصدور والمروءة.
- تجنب الغرور.
- البعد عن الحرام وتجنب الظلم.

الثقافة الفكرية:

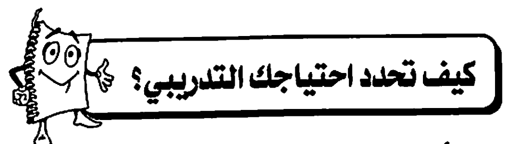
من مقومات الباحث عن التعلم والتدريب أن يكوم مثقف الفكر، فديننا يحث على العلم والثقافة، ولذا فعليه أن يعرف كل شيء عن شيء، وشيء عن كل شيء:

كل شيء عن شيء: وهو كل شيء عن تخصصه العامل به.

وشيء عن كل شيء: «معرفة وثقافة فكرية محيطة به في كل نواحي العلوم والحياة بما يجري على الساحة».

* * *


كيف تحدد
احتياجك التدريبي



عندما تسأل الأسئلة التالية تكون بصدد تحديد الاحتياج التدريبي:

- **ما** مستويات الأداء المتوقع بلوغها؟
- **ما** نواحي القصور أو الفشل في بلوغ هذه المستويات؟
- **هل** هذا القصور ناتج عن نقص في المعلومات أو المهارات أو لتبني اتجاهات غير مناسبة؟

فالاحتياج التدريبي هو: جملة التغيرات المطلوبة إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الفرد بقصد تطوير أدائه والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج.

وهو مثل حجر الزاوية لأي عمل تدريبي، ويتعلق ببعدين زمنيين الحاضر والمستقبل أو بعبارة أخرى الموضع الحالي وما يجب أن يكون عليه في فترة زمنية مقبلة عاجلة أو بعيدة المدى فالوضع الحالي يعبر عن:

أ- نواح معرفية أو معلومات أو اتجاهات أو مهارات ناقصة يراد تكملتها.

ب- ضعف في الأداء أو العلاقات يراد علاجه أو تفاديه.

ج- مشكلة محددة (تنظيمية، إنسانية،....) يراد حلها.

أما ما يتعلق بما يجب أن يكون عليه الحال في المستقبل فهو تكملة هذه الجوانب أو تعديلها أو تغييرها.

وهذا الاحتياج متجدد ومستمر، ويظهر في أحوال ومراحل كثيرة في حياة الفرد والمؤسسة كما يلي:

- الإعداد للأفراد الجدد عند التعيين في الوظيفة.
- النقل والترقية والندب والإعارة.
- تغيير المسار المهني أو الوظيفي للأفراد أو النقل من عمل لآخر.
- إدخال تغيرات تكنولوجية في طريقة العمل وأساليبه.
- إدخال تغييرات تنظيمية كاستحداث وظائف أو تغيير اختصاصات أو تعديل الأهداف.
- عند افتتاح فرع جديد للأعمال مشابه أو مخالف للفروع الأخرى في منطقة جديدة أو دولة أخرى.
- عندما تحدث مشكلات خاصة تستلزم التدريب كانخفاض الإنتاجية أو سوء العلاقات.

ويكون مستوى الاحتياج التدريبي على مستوى:

أ- الفرد: ويمكن التعبير عنه بأنه أنواع المهارات والمعارف اللازمة لرفع كفاءة المتدرب في التوقيت وبالأسلوب المناسب.

ب- المؤسسة: ويمكن التعبير عنها بالمجالات التي ترغب المؤسسة في أن يشملها التدريب لحل المشكلات التي تواجهها في المجالات المختلفة.

وبالتالي تكون عملية تحديد الاحتياج التدريبي نتيجة جهود مشتركة وتعاون عدد من الأفراد كما يلي:

١- الفرد الذي يؤدي العمل: ويعتبر مصدرًا أساسيا في تحديد الاحتياج التدريبي؛ حيث إنه الشخص الذي يعرف تفاصيل الأمر أو العمل وجزئياته ويواجه مشكلاته اليومية.

٢- الرئيس المباشر: وهو الذي يشرف على الفرد ويعرف طبيعة عمله وعلاقاته بالأعمال الأخرى وما يلزم لهذا الفرد من معلومات ومهارات.... إلخ لأداء العمل على الوجه المطلوب.

٣- متخصص تدريب: وهو شخص متفرغ تقع ضمن مسئولياته عملية تحديد الاحتياج التدريبي، لذلك فهو دائم الاتصال بالفرد يحصل منه على البيانات اللازمة لتحليلها والخروج منها بتحديد دقيق للاحتياج التدريبي الحالي والمستقبلي.

٤- خبير متخصص: وهو شخص ينتمي إلى هيئة تدريبية أو استشارية مستقلة تتخصص في هذا النوع من الأنشطة، ويقوم بنفس دور متخصص التدريب.

٥- تأييد من جانب الإدارة العليا في المؤسسة لإقامة تدريب على أساس سليم للوصول إلى الأهداف المرجوة منه.

ومثال لتحديد هذا الاحتياج ما رواه علي بن أبي طالب حين قال: بعثني رسول الله ﷺ إلى اليمن فقلت له: يا رسول الله، تبعثني إلى قوم أسن مني وأنا حدث لا أبصر بالقضاء؟! قال: فوضع يده على صدري وقال: **اللهم ثبت لسانه، واهد قلبه. يا علي، إذا جلس إليك الخصمان فلا تقضِ بينهما حتى تسمع من الآخر ما سمعت من الأول، فإنك إذا فعلت ذلك تبين لك القضاء**، قال: فما اختلف عليَّ قضاء بعد أو ما أشكل عليَّ قضاء بعد».

فالفرد هنا: علي بن أبي طالب يدرك احتياجه جيدًا وهو أنه لا يدرك كيف يقضي بين الناس، والمسئول المباشر هنا: رسول الله ﷺ يعلمه كيف يقضي بين الناس ويؤكد له إن فعل ما قاله له فسوف يكون ماهرًا في مهنته خبيرًا بها.. وقد كان.

وفي موقف آخر لعلي بن أبي طالب ﷺ في سؤاله قال: قلت يا رسول الله، إنا نزل بنا أمر ليس فيه بيان أمر ونهي، فما تأمرنا؟ قال: شاوروا الفقهاء والعابدين ولا تمضوا فيه خاصة.

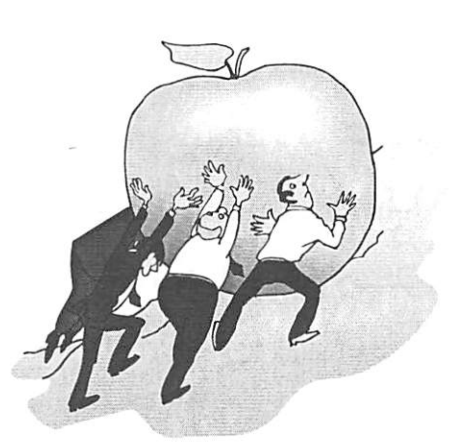
☜ هنا:

يسأل علي كرم الله وجهه عن احتمال مواجهة مشكلة، فما هو العمل؟

يرد المسئول رسول الله ﷺ: ترجع فيه إلى المتخصص في هذا الأمر الفقيه والعابد، فإن وقعت في مشكلة لا ترى لها أنت ولا المدير المباشر لها حلا، فعليك الرجوع إلى المتخصص بها (متخصص التدريب)، وهذا مع دعم الإدارة العليا لك للوصول إلى السليم في الأمور.

خطوات تحديد الاحتياج التدريبي:

☜ أولا: تحديد وقياس نواحي القصور في الأداء الحالي:



وهنا يتم التعرف على أوجه ونواحي القصور في الأداء الفردي أو الجماعي أو الخلل الإداري والتنظيمي للمؤسسة، وذلك باستخدام مجموعة من المؤشرات والمعايير الكمية والنوعية للتعرف على طبيعة المعوقات التي تمنع الوصول للأداء

المرغوب، ومن هذه المؤشرات[٢] (منها ما قد تحتاج إليه ومنها ما لا تستخدمه في الفترة الحالية، حسب طبيعة النشاط والمؤسسة).

والمؤشرات الكمية: ومنها:

العمالة:

- عدد العاملين.
- نسبة التطور في عدد العاملين.
- إجمالي الأجور.
- نسبة التطور في إجمالي الأجور.
- نسبة الأجور الأصلية إلى إجمالي الأجور الفعلية النقدية.
- احتمالات زيادة الميكنة وتأثيرها على العمالة.
- احتمالات توفير أعداد من العمالة في المستقبل.

المواد الخام ومستلزمات الإنتاج:

- قيمة المواد الخام ومستلزمات الإنتاج.
- تطور قيمة المواد الخام ومستلزمات الإنتاج.

---

(٢) د. عبد الرحمن توفيق، العملية التدريبية، الجزء الثاني، وموسوعة التدريب والتنمية البشرية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، ١٩٩٤.

- نسبة الفاقد في المواد الخام ومستلزمات الإنتاج
- نسبة التالف في المواد الخام ومستلزمات الإنتاج.
- احتمالات التطوير التكنولوجي وأثره على طبيعة المواد الخام المستخدمة.

الآلات والمعدات:

- العمر الحالي للآلات والمعدات.
- قيمة الآلات والمعدات.
- مخصصات الإهلاك.
- برامج التأهيل الفني.
- المستوى التكنولوجي مقارنًا بالمنافسين.

التكنولوجيا:

- تكلفة الحصول على المعرفة الفنية.
- مدى الاحتياج لاستيراد المعرفة الفنية ومصادرها.
- المواد المالية المخصصة للحصول على المعرفة الفنية.
- مدى توفر الخبرات الفنية اللازمة لاختيار واستيعاب التكنولوجيا المقترحة.

تحديد الأهداف ووضع الخطط:

- مدى اتفاق الأهداف مع المعايير اللازمة لصياغة الهدف الجيد.
- مدي توفر الخطط اللازمة لتحقيق الأهداف.
- مدى ملاءمة الأهداف الموجودة ووضوحها.

الأنشطة التنظيمية والإدارية:

- شكل التنظيم وعدد مستويات الإشراف.
- ملاءمة التنظيم لمتطلبات كفاءة الأداء.

عمليات الإنتاج:



- خطة الإنتاج.
- خطة الصيانة.
- خطة مراقبة الإنتاج.
- خطة مراقبة الجودة.

البحث والتطوير:

- تبعية أنشطة البحث والتطوير.
- هيكل العمالة ومدى كفايته.
- اتجاهات تطوير المنتجات.
- ميزانية البحث والتطوير.

إجراءات العاملين:

- التدريب الحالي.
- الاختيار والتعيين.
- نظم الحوافز والترقية.
- تخطيط القوى العاملة.

عمليات التسويق:

- هيكل التسويق.
- حجم وطبيعة المنافسة.
- سياسة التوزيع والمنافذ.
- سياسة الترويج.
- سياسة الأسعار.
- تشكيلة المنتجات.



الشراء والتخزين والمواد:

- عمليات الشراء.
- عمليات التخزين.
- طرق المناولة.

- تكنولوجيا التخزين.
- الرقابة على المخزون والمواد.

إجراءات المتابعة والرقابة:

- **هل** يتم تقييم الأداء؟
- **فيم** يستخدم التقييم؟
- **من** يقوم بتقييم الأداء؟
- **ما** هي أسس التقييم؟
- **هل** توجد معايير أداء؟
- **هل** تتم تغذية بيانات الأداء للمسئولين؟
- **هل** يوجد نظام لمتابعة الأداء مقارنًا بالمعايير؟

المنتجات أو الخدمات النهائية:

- **ما هي** المنتجات أو الخدمات الرئيسية؟
- **ما هي** معدلات الجودة الخاصة بها؟

الأداء والإنتاجية:

- مؤشرات الربحية وتطورها.
- مؤشرات السيولة الحالية.
- مؤشرات استغلال الطاقات المتاحة.

المؤشـرات النوعيـة: وغالبًـا مـا تأخـذ هـذه المؤشـرات صـورة الاستقصاءات أو قياس اتجاهات رأي الأفـراد لبيـان طبيعـة الأمـور حول طبيعة المناخ التنظيمي السائد أو طبيعة بيئة العمل السائدة على سبيل المثال، ومن هذه المؤشرات:

*** السلطة والمسئولية:**

- درجة وضوح الواجبات الوظيفية.
- مدى الاستعداد لتفويض السلطات.
- درجة وضوح خطط السلطة والمسئولية.
- مـدى المشـاركة في المسـئولية عنـد الإخفـاق في تحقيـق النتائج.

*** الإحساس بالانتماء للمؤسسة:**

- مدى إحساس الأفراد العاملين بملاءمة المؤسسة كمكان لاستكمال الحياة الوظيفية.
- درجة التزام الأفراد العاملين بتحقيق أهداف المؤسسة.
- رؤية الآخرين عن المؤسسة كمكان للعمل.
- الدفاع عن سمعة وكيان المؤسسة.

*** درجة الرضا الوظيفي:**

- درجة الرضا عن العمل الحالي.

- حجم الشكوى من العمل: طبيعته، ظروفه، حجمه.
- مدى الإحساس بتحقيق الفرد لذاته من خلال العمل.
- مدى اعتراف الإدارة بالجهود المتميزة التي يبذلها الفرد في العمل.

*** طبيعة النمط القيادي:**

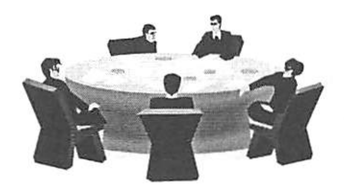
- مدى تشجيع القيادة للمرؤوسين لمشاركتهم في القرارات.
- مدى قدرة القيادات على التعامل مع الصراعات وحلها.
- احترام القيادات لآراء المرؤوسين.
- دعم القيادات للجهود المتميزة.

*** تحمل المخاطر:**

- درجة تقبل الأفكار والاقتراحات الجديدة.
- اتباع أساليب علمية لتقدير التكلفة والعائد.
- التغيير في العمل وأثره على التجديدات التكنولوجية.
- حجم ومقدار الجهود المبذولة لتطوير أساليب عمل جديدة.

* روح الفريق:

- مدى توفر العلاقات الإنسانية الطيبة.
- درجة الثقة بين أعضاء مجموعة العمل.
- درجة تجانس علاقات العمل بين الجماعات المختلفة.
- درجة التعاون بين الأفراد في إنجاز المهام المطلوبة من المجموعة.



وفيما يلي بعض الأمثلة التي تدل وتؤكد على ضرورة قياس الأداء الحالي:

- مشورة «الحباب بن المنذر» ﷺ في غزوة بدر حين قال: يا رسول الله، أرأيت هذا المنزل أمنزلا أنزلكه الله ليس لنا أن نتقدمه ولا نتأخر عنه، أم هو الرأي والحرب والمكيدة؟ قال رسول الله ﷺ: **«بل هو الرأي والحرب والمكيدة»**، قال: يا رسول الله، فإن هذا ليس بمنزل، فانهض يا رسول الله بالناس حتى تأتي أدنى ماء من القوم -أي جيش المشركين- فتنزله وتغور -ونخرب- ما وراءه من الآبار، ثم نبني حوضًا فنملؤه ماءً ثم نقاتل القوم فنشرب ولا يشربون.

فأخذ الرسول ﷺ برأيه ونهض بالجيش ونفذ ما قال به.

هذا التصرف علام يدل:

- أي فرد من الأفراد في هـذا المجتمـع أو هـذه المؤسسـة لـه أن يدلي برأيه حتى في أخطر القضايا، وهذا الفرد لا يخشى على نفسه من غضب القائد أو المسئول أو المدير.

- القائد (الرسول ﷺ) يشجع مرؤوسيه لمشاركته في اتخاذ القرار.

- القائد (الرسول ﷺ) يحترم الأفكار والاقتراحات المقدمة.

في حالة عدم وجود مثل هذه المؤشرات يكون هنـاك قصـور في الإدارة العليا وطريقة قيادتها وإدارتها للأعمال.

- في غزوة تبوك قطع الرسول ﷺ مسافة طويلـة بالمسـلمين في ظروف جوية صعبة؛ حيث كانت حرارة الصيف اللاهـب وظـروف معيشية صعبة حيث قلة الماء حتى كادوا يهلكون من شـدة العطـش وقلة في الزاد، لماذا كل هذا؟

تدريب عملي عنيف للمسلمين كـان غـرض الرسـول ﷺ منـه إعدادهم لتحمل رسالة حماية حرية نشر الإسلام خارج شبه الجزيرة العربية، فقد كانت هذه الغزوة آخر غزوات الرسـول، فـلا بـد مـن الاطمئنان على كفاءة جنوده قبل أن يلحق بالرفيق الأعلى.

وكيف أفاد الصحابة هذا التدريب؟

- ساد التدريب العملي الخلفاء فقاموا بفتح بلاد الشـام وبـلاد الفرس بـ:

- قوة الإيمان والثقة بخالقهم.
- اللياقة البدنية العالية والمعرفة العملية لاستخدام السلاح.

في حالة عدم وجود مثل هـذه المؤشـرات يكـون هنـاك قصـور واضح في العمل الأساسي للجندي.

- اختيار الولاة في عهد عمر بن الخطـاب ﷺ كـان لـه قواعـد، وهي:

- القوة والأمانة
- العلم
- البصر بالعمل وبالمجتمع الذي سيحكم فيه
- الرحمة والشفقة على الرعية
- عدم تولية أحدًا من أقاربه ولو كان كفئا.
- لا يعطي من يطلبها.
- عدم مزاولة التجارة.
- إحصاء الثروة للوالي عند تعيينه.
- اختبار الوالي قبل تعيينه.

وهذا وبالطبع مع صفات أخرى للوالي وهي:

سلامة المعتقد، العلم الشرعي، الثقة بـالله، القـدوة، الصـدق،

الكفاءة والشجاعة، والمروءة، الزهد، حب التضحية، التواضع، قبول النصيحة، الحلم، الصبر وعلو الهمة، الحزم والإرادة القوية، العدل، القدرة على حل المشكلات.

وكان من واجبات الولاة:

- إقامة أمور الدين.
- نشر الدين الإسلامي.
- إقامة الصلاة.
- حفظ الدين وأصوله.
- تخطيط وبناء المساجد.
- تيسير أمور الحج.
- إقامة الحدود الشرعية.
- تأمين الناس في بلادهم.
- الجهاد في سبيل الله.
- بذل الجهد في تأمين الأرزاق للناس.
- مراعاة الأحوال الاجتماعية لسكان الولاية.
- رعاية أهل الذمة.
- عدم التفريق بين العربي وغيره.

ليس هذا وحسب؛ بل كان عمر بن الخطاب ﷺ يتابع الولاة ويحاسبهم، وكان له مفتش عام وهو محمد بن مسلمة الأنصاري يستعين به للتأكد من الشكاوى التي تأتي ضدهم.

أليس هذا مؤشرًا على:

- الاختيار والتعيين.
- إجراءات المتابعة والرقابة بكل مؤشراتها.
- وإن لم توجد هذه المؤشرات فتكون مظاهر القصور في الأداء واضحة وتحتاج إلى تحديد وقياس.

ثانيًا: تصنيف المشكلات حسب المستوى:

وهنا يجب التمييز بين مستويات المشكلات حيث عادة ما يمكن تحديد أربعة مستويات أساسية لمشكلات الأداء، وهذه المستويات هي:

١- الفرد.

٢- الوظيفة أو المهمة.

٣- المؤسسة.

٤- السياسة العامة.

وبطبيعة الحال قد تتداخل المستويات؛ بمعنى أن مشكلة معينة لانخفاض الأداء ترجع إلى أكثر من مستوى إلا أن التمييز والتحديد

يعد أمرًا هامًا ولازمًا في عملية تحديد الاحتياج التدريبي، فإذا كان:

١- **الفرد:** وفي هذا المستوي ترجع المشكلات أساسًا إلى أسباب تعزى إلى سلوكيات الأفراد وعدم إدراكهم لظروف وطبيعة الوظائف التي يقومون بها أو عدم درايتهم بأساليب ونظم وقواعد العمل السائدة، وهو ما يمكن علاجه بالتدريب، ومن بين النماذج التي تتضح فيها مشكلات الأداء بسبب قصور وعجز مهارات الأفراد ما يلي:

- تجاهل مستويات ومعايير الأداء.
- عدم الدقة في كتابة وإعداد التقارير.
- عدم مراعاة الأصول المهنية في: المالية، المحاسبية، المكتبية، الهندسية،... إلخ.

أي إن معوقات الفعالية ترجع إلى عجز أو عدم كفاءة نظام معين عن تلبية مستلزمات التطوير والتحسين في الإنتاجية.

٣- **المؤسسة:** ويقصد بها المعوقات التي تعترض طريق المؤسسة ككل كنتيجة للخلل والقصور الموجود في النظم الرئيسية، مثال ذلك: نظام الاختيار ونظام التعيين، تزايد معدلات الغياب، ارتفاع معدل دوران العمالة وتركها للمؤسسة.

٤- **السياسة العامة:** ويقصد بها المعوقات التي تعترض طريق المؤسسة في النمو والتقدم كنتيجة لوجود بعض المؤثرات البيئية المحيطة أو كنتيجة طبيعية لعلاقة المؤسسة بالمتغيرات البيئية، مثال ذلك: سوق العمالة، السياسة الاقتصادية السائدة، سياسات النقد الأجنبي.

☜ ثالثًا: تصنيف المشكلات حسب المصدر:



وهنا يتم التصنيف حسب المصدر بمعنى تحديد السبب وراء ظهور أو وجود هذه المشكلات لمعرفة المجال المطلوب تطويره أو تحسينه؛ حتى يمكن التأثير على حجم المشكلة وعادة ما ترجع المشكلات أو معوقات الأداء إلى ثلاثة أسباب رئيسية هي:

١- نقص المهارة اللازمة للتحسين أو للوصول إلى الوضع المستهدف.

٢- نقص الدافع برغم توفر القدرات والخبرات والمهارات اللازمة.

٣- عوامل بيئية وظروف ومتغيرات لا تتوافر للتطوير والتحسين؟

☜ رابعًا: تقدير المواقف:

أي تصنيف المشكلة حسب المستوى (فرد، مهمة، مؤسسة، بيئة) إلى جانب تصنيفها حسب المصدر (مهارة، دافع، بيئة)؛ وهو ما يؤدي إلى توفير التحليل اللازم لقياس درجة تأثر المشكلة بالتدريب.

فإذا كان:

- مستوى المشكلة هو الفرد ومصدرها: نقص مهارة و/أو دافع، و/أو البيئة كانت هناك قابلية عالية لعلاجها بالتدريب.
- مستوى المشكلة هو المهمة أو الوظيفة ومصدرها: نقص مهارة و/ أو دافع، و/ أو البيئة كانت القابلية لعلاجها بالتدريب أقل من الفرد.
- مستوى المشكلة هو المؤسسة ومصدرها: نقص مهارة و/ أو دافع، و/ أو البيئة كانت القابلية لعلاجها بالتدريب أقل من الفرد والمهمة أو الوظيفة.
- مستوى المشكلة هو السياسة العامة ومصدرها: نقص مهارة و/ أو دافع، و/أو البيئة كانت القابلية لعلاجها بالتدريب شبه منعدمة وغير قابلة للحل به.

خامسًا: تصنيف المواقف حسب احتمالية التغير.

والتغير هنا يكون في العناصر المكونة للموقف؛ وذلك بالنسبة لأربعة مجالات أساسية:

١- الأفراد.

- مدى احتمال استمرار الأفراد في التدريب.
- مدى احتمال استمرار توفر المدرب اللازم للتدريب.

- مدى احتمال استمرار الأفراد في نفس وظائفهم بعد التدريب.

٢- الموارد:

- مدى احتمال توفر التسهيلات التدريبية والموارد المالية اللازمة لاستمرار التدريب.

٣- الأهداف:

- مدى احتمال استمرارية الأهداف الحالية للتنمية والتطوير دون تغيير، حتى في حالة تغير الإدارة أو واضعي سياسة المؤسسة.
- مدى احتمال استمرار الدعم الحالي للعملية التدريبية حتى في حالة تغير القائم على النشاط التدريبي.

٤- الإطار المؤسسي:

- مدى احتمال ظهور نزعات بين المؤسسات العاملة في نفس المجال، وتأثير ذلك على تضارب وتشتت الجهود التدريبية.
- مدى تأثر خطة التدريب المركزية بالتغير الذي قد يحدث في القيادة السياسية أو في الاتجاهات الرئيسية على مستوى الدولة ككل.

☜ سادسًا: تصنيف المواقف حسب الزمن:

وهنا يمكن تصنيف المواقف حسب إطارين مرجعيين للزمن أو التوقيت وهما:

١- توقيت الحاجة لتحقيق العائد من التدريب.

٢- توقيت ظهور العائد من التدريب.

☜ سابعًا: تحديد ماهية الاحتياج التدريبي:

الخطوات الست السابقة توفر لك قدرًا من المعلومات والبيانات اللازمة لرصد عملية الاحتياج التدريبي بصورة منهجية علمية متكاملة؛ حيث إن المعلومات المتاحة لديك الآن تمكنك من الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما هي مجالات القصور أو المعوقات التي تعترض طريق تحسين الأداء سواء على مستوى المؤسسة ككل أو أحد أقسامها؛ وذلك من الناحية المادية والمعنوية؟

٢- ما هي نوعية المشكلات والمستوى الذي توجد به؟ هل تتوقف عند مستوى الفرد أو الوظيفة أو المؤسسة أم تشمل كذلك عوامل وأبعادا بيئية خارجية؟

٣- ما هي الأسباب التي تسببت في ظهور هذه المشكلات؟ هل هي بسبب افتقار الأفراد إلى مهارة أم دافع ذاتي أم أسباب خارجة عن عنصري الرغبة والقدرة معًا؟

٤- ما هي درجة احتمال نجاح أو فشل التدريب.

٥- ما هي إمكانية حدوث تغير على مسرح الحياة أو مسرح التدريب؟

٦- ما هو الإطار الزمني الفاصل بين وقت ظهور العائد المحقق من التدريب وبين توقيت الاحتياج لنتيجة التدريب؟.


العوامل والظروف
المؤثرة على التعليم والتدريب

العوامل والظروف المؤثرة على التعلم والتدريب

هناك ظروف محيطة لها عظيم الأثر على عملية التعلم والتدريب، من هذه الظروف والعوامل:

أولا: ظروف مكان التعلم والتدريب مثل:

- توفر الإضاءة المناسبة من عدمه.
- حجم المكان مناسب لعدد المتعلمين أو المتدربين.
- وجود مساعدات معينة على عملية التعلم والتدريب مثل: جهاز بروجيكتور، داتاشو، سبورة.
- توفر مستلزمات ضرورية كالأوراق والأقلام وأكواب،... إلخ.
- خصوصية المكان وانعزاله عن الضوضاء، والاستدعاء الشخصي للفرد من قبل رؤسائه.
- طريقة جلوس الجميع بحيث يرون بعضهم البعض.

ثانيًا: ظروف المتعلم أو المتدرب مثل:

- مناسبة الموضوع التعلم والتدريب من حيث المؤهل، الخبرة، الممارسة العملية،... إلخ.
- عدد المشاركين قليل أم مناسب أم زائد عن الحد.

- نوعية وتجانس المشاركين من حيث السن والدرجات العلمية والوظيفية.
- توقيت مناسب لانعقاد جلسة التعلم أو التدريب.

ثالثًا: المدرب:

- المدرب هنا يختلف دوره عن المعلم في عملية التعليم..
- المدرب يقوم بدور المرشد الموجود والناقد والملاحظ، أما المعلم فمن الممكن أن يقتصر دوره على التلقين، ولذا فإن من المهم اختيار المدرب المناسب الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العملية التي تجعله قادرًا على استخدام وسائل وأساليب التدريب المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتدربين وطبيعة التدريب وأهدافه.
- المدرب مسئول عن إعداد واختيار المادة العلمية المناسبة ويشترك مع المتدربين -مع توجيههم- في إجراء تقييم ذاتي في نهاية التدريب.
- طبيعة التدريب تحدد من هو المدرب المناسب؛ فقد لا يكون التدريب من النوع الذي يتطلب مقدرة كلامية وإنما يركز على التدريب العملي.

- يجب أن يكون هناك معايير لاختيار المدرب المناسب مثل:
  - أن تتوفر لديه الرغبة في التدريب.
  - أن تكون لديه القدرة على التفاعل مع أنماط مختلفة من الناس تحت ظروف مختلفة.
  - الذكاء والقدرة على إدراك العلاقات.
  - التطوير الذاتي ومتابعة ما يجدُّ في حقل عمله.
  - العلاقات الاجتماعية وعدم الانعزال عن المتدربين.
  - القدرة على التحليل.
  - الخبرة العملية بمجال وموضوع التدريب.
  - وفيما يتعلق بموضوع التدريب يجب على المدرب أن:
- يكون ملمًا بالموضوع الذي سيعرض.
- يضع خطة لما سيقدم ويفعل في أثناء التدريب.
- يعرف ويتقن أساليب استثارة انتباه المتدربين.
- يعتمد على خبرات المتدربين السابقة ويبني عليها ويستنبط منها ما هو جديد.
- الانتقال التدريبي والمنطقي المنظم من نقطة إلى أخرى في الموضوع.
- يستعمل في توضيحه العرض العملي والتطبيقي، وأن يعطي الفرصة للمتدرب على التطبيق.

- يشجع المناقشة وإبداء الرأي والفكر.
- ألا يلجأ إلى التوجيه الشديد والإرشاد المستمر؛ فإن ذلك يحبط المتدرب.
- البعد عن التسلطية والاستبداد بالرأي في التعامل مع المتدرب.
- هل راعى المدرب النقاط التالية:

- التحضير الجيد؟
- الحضور المبكر؟
- فحص كل المعدات التي سيعمل بها؟
- توفير وسائل الراحة لكل المتدربين؟
- حدَّث المشاركين عما يتوقعون وذكَّرهم بالتالي:
  - أنهم مسئولون عن تعلمهم.
  - أن يخبروه إذا لم يلبٍّ احتياجاتهم.
  - أنه سيبدأ الدرس وينهيه في وقت محدد.
- قدم نفسه وجعل الآخرين يقدمون أنفسهم (تعارف).
- يقدر أن الناس لديهم حماس متفاوت نحو التدريب، وبالتالي يظهر احترامه لمستمعيه

- يجعل المشاركين يستعملون أكبر قدر من حواسهم الخمس قدر الإمكان.
- يشجع المشاركين على التخيل.
- يتجنب استخدام الكلمات والمصطلحات المعقدة.
- يتوقف من وقت لآخر ليعرف رأي المشاركين.
- يغير في الإيقاع ووسائل العرض ليبقي درجة الانتباه دائمة للمشاركين.
- يتلاقى بالنظر مع كل مشارك ولا يقف جامدًا في مكان واحد.
- ينتبه إلى لغة الجسد من المشاركين.

حدد الغرض من الدورة هل هو تغيير:
- الاتجاهات؟
- المهارات؟
- المعرفة؟
- خليط من هذه العناصر؟

إذا احتد النقاش كان إلى جانب المجموعة؛ حيث في ذلك إشارة للاحترام إذا لم يكن بالاتفاق.

يطلب مقترحات من المجموعة إذا كانت هناك أسئلة صعبة.

- يستعمل إيماءة الـرأس عنـدما يسـتمع إلى المقترحـات؛ وهو ما يؤكد استماعه الفعال واهتمامه.
- يدع المجموعة تأخذ فـترة راحـة عنـدما يشـعر بتـدهور انتباههم.
- يستعمل أسماء المشاركين باستمرار.
- يوضح عن طريق الأمثلة واللغة احترامه لـذكاء أفـراد المجموعة.
- يسيطر على المشاركين الذين يحتكرون الحديث.
- لا يذكر قصصا شخصية كثيرة لا تمت بصلة للموضوع المطروح.
- يراعي دائمًا أن المتـدربين سيحضـرون للـتعلم ولـيس ليتطبعوا بموهبته.
- طبيعيًا، غير مبالغ أو متحمسًا أكثر مـن الـلازم بحيـث يبدو مصطنعًا.
- يدرك أنه هنا لتسهيل عملية التعليم وليس للتفوق على مهارات المشاركين وقدراتهم.
- يلتزم بتنفيذ الأجندة (جدول العمل).
- يدرب الكبار على أساس أنهم كبار.

- يعطي أحسن ما عنده.
- يوفر جوا آمنا من خلال:

- استعمال الفكاهة والسخرية وقول النكات المناسبة.
- التركيز على أهمية التعلم من التغذية الراجعة (المرتدة).
- شرح النظرية بقصص مسلية.
- استعمال نشاطات (تمارين) قصيرة مبهمة.

*** يعرف كل ما يستطيع عن المشاركين مثل:**

- ما يحتاجون لمعرفته؟
- ما يحتاجون لعمله بطريقة أفضل.
- مستوى أدائهم الحالي.
- ما يحفزهم.
- مستوى تعليمهم.
- الأزرار الساخنة (ما يزعجهم أو يغضبهم) مثل التجارب السيئة.
- الدورات التي حضروها مسبقًا وكانت مفيدة بعض الشيء.

إذا كانت الإجابة عن كل ما سبق بـ (نعم) فقد أحسنت اختيار المدرب.

رابعًا: نمط المتدرب:

المدرب يتعامل مع ثلاثة أنواع من البشر:

١- طالبو العلم الذين يريدون أن يكونوا حاضرين وينالون أكبر قدر من العلم.

٢- محبو المرح الذين يريدون الحصول على أكبر قدر من المرح والوقت الحر.

٣- السجناء الذين يكرهون أن يكونوا متواجدين في مكان التدريب.

ولذا من الطبيعي أن تجد شخصا متدربا ثرثارا، غير مركز، سلبيا، انطوائيا، خجولا، غير راغب في التدريب،... إلى غير ذلك من الأنماط المختلفة، وعلى المدرب أن يتقن التعامل مع كل فرد على حدة.

تذكر دائمًا أن التدريب ممكن أن يفشل إذا:

- لم يتم تحديد سبب التدريب.
- احتياجات المتدربين أهملت أو لم تؤخذ في الاعتبار.
- كان التدريب غير عملي.
- الأمثلة غير واقعية ولا صلة لها بالموضوع.
- التدريب مكثف جدا.
- المدرب ليس له حضور.

ولكن:

النماذج العملية هي التي تحلق بنا نحو التميز في التعلم والتدريب، فإذا كنت ترى أن هناك ظروف أقل أو أكثر مما سبق الكلام عنها تؤثر على عملية إتمام التعلم والتدريب فانظر إلى الصحابة رضوان الله عليهم كيف كانوا في تحمل المشاق في هذا الأمر:

ركب أبو أيوب ﷺ إلى عقبة بن عامر ﷺ (وهو صحابي حضر فتح مصر مع عمرو بن العاص وتولى مصر عام ٤٤ إلى عام ٤٧ ومات بها عام ٥٨) إلى مصر قال: إني سائلك عن أمر لم يبق ممن حضره من أصحاب رسول الله ﷺ إلا أنا وأنت، كيف سمعت رسول الله ﷺ يقول في ستر المسلم؟

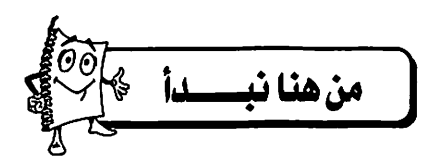
فقال: سمعت رسول الله ﷺ يقول: **«من ستر مؤمنًا في الدنيا على عوره ستره الله عز وجل يوم القيامة»**، نرجع إلى المدينة فما حل رحله حتى تحدث بهذا الحديث.

أرأيت: رحلة إلى مصر في حديث، ولم يحل راحلته حتى يُحدث به الآخرين.

ويقول ابن مسعود ﷺ: لو أعلم أحدًا أعلم بكتاب الله مني لرحلت إليه.

ويقول أيضًا: لو أعلم أحدًا تبلغنه الإبل هو أعلم بما نزل على محمد ﷺ لقصدته حتى أزداد علمًا إلى علمي.


من هنا نبدأ



أسئلة، خواطر، تذكرة، أيما كان الاسم، المهم أن نبدأ.

- ما هي حياتك وأهدافها؟
- افحص جيدًا مهاراتك:
  - حدد المرجوة منها وقم بتنميته.
  - حدد الضعف بك وأوجده داخلك.
- حدد اتجاهك: ماذا تريد، ما هي رؤيتك وقيمك وأهـدافك العملية؟.
- ضع لك مستويات للأداء وحدد كيف ستعيش هذه المستويات.
- ضع لنفسك أساليب لتشجيعك على التعلم والتدريب.
- ما هو وضع العملية التعليمية و، أو التدريبية لك؟ ما هـي المعوقات وطرق التغلب عليها؟
- ما هي القوى المنافسة ضدك التي تحول للوصول لهذا الأمـر (النفس، الهوى، الشيطان، أصدقاء السوء،....)
- حدد ما تريده مؤسستك من التعليم والتدريب.

- تعرف على الإجراءات الهامة مثل:
  - سرعة استجابتك.
  - إبداعك المتجدد في التلقي والاستفادة.
  - إرجاء الأثر للمعلم أو المدرب.
- قيم أداءك في التدريب والتعلم ودوره في تطوير أداءك للعمل وفي الحياة بأسرها.
- هل تتعرض للإنهاك؟

- حاول أن تعرف نفسك وحدد ما تحتاجه من الراحة أو النوم على أساس منتظم.
- تناول طعامك بطريقة سليمة بما يحقق لك التوازن الغذائي المناسب.
- مارس بعض التدريبات البدنية، اختر شيئًا تستطع تنفيذه بانتظام.
- اجعل لك أصدقاء مساندين يحثونك، يلهمونك، يخففون عنك ولو بالفكاهة.
- خصص مساحة يومية مهما كانت صغيرة للتأمل والسكون التام والقيام بعمل محبب إلى قلبك مثل: قراءة نوعية من الكتب غير التعلم والتدريب، سماع موسيقى وأناشيد مريحة لك.

- اعرف كل الإشارات التي توضح لك أن الضغط كبير جدا مثل: الانفعال، الغضب، الإحباط، التوتر، القلق.
- نوّع في حياتك ولا تجعلها ذات رتابة.

- ارتدِ من الملابس ما يشعرك بالثقة في نفسك وذهنك.
- أثناء التعلم أو التدريب استخدم الاتصال المباشر بالعين لتضمن الاستيقاظ التام وعدم السرحان.
- إذا وجدت نفسك صاحب نمط تعليمي أو تدريبي مختلف عن الآخرين اصنع لنفسك وسائل تمكنك من الوصول لهدفك (يمكن الاستعانة بالآخرين: زميل، صديق، مدرب،.....).
- تأكد أن المعلم أو المدرب يصل إليك، وأن المستوى الذي يعاملك به يناسبك.
- ضع خططا عملية لمواصلة أي تعلم أو تدريب مطلوب.
- إذا كنت ستربط التعلم أو التدريب مع العمل حدد:

  - ما هي أهداف العمل الخاصة؟
  - كيف يمكن للتدريب أن يساعد العمل لكي يحقق الأهداف الخاصة؟
  - ما هو التدريب الذي يحدث بالفعل؟

- ما هي الاحتياجات التي يجب أن يتم تطويرها وتحسينها؟
- ما هي المهارات الجديدة المتاحة؟
- من الذي سيرعى التدريب؟
- كيف ستقيم فعالية التدريب؟

- هل المعلم أو المدرب به كل الشروط المطلوبة مستوفاة لضمان نجاح العملية؟
- من في محيط معارفك يحتمل أن يكون مصدرًا للمعلومات التي تحتاجها عن التعلم أو التدريب؟
- ما هي الأحداث المفيدة التي يجب عليك أن تحضرها وذات تعلق بما تبحث عنه من تعلم وتدريب؟
- من هم الأمثلة العملية (القدوة) في هذا الأمر؟
- من هم الأمثلة العملية في مهنتك؟
- ما هي الدوريات التي عليك قراءتها لتكون فكرة أوسع عن نموك الشخصي والمهني الممكن؟
- ما هو الدعم المالي الذي تحتاج إليه، وكيف ستحصل عليه (مصادر التمويل) للشروع في خطط التنمية العلمية والتدريبية الخاص بك؟

- ما هو مستواك الآن مقارنة بالأفضل؟
- هل تطور قائمة المراجعة الشخصية والنموذج الشخصي لتفوقك في التعلم والتدريب باستمرار وكيف؟
- ماذا تفعل لكي تتعلم وتتدرب وتتقدم؟
- هل تراجع بانتظام خطة النجاح التي أعددتها؟

والآن، من هنا فابدأ رحلتك في الوصول إلى القدرة على التعلم والتدريب.

***



أولا: القرآن الكريم.

ثانيًا: تفاسير القرآن الكريم:

- سيد قطب: في ظلال القرآن، القاهرة، دار الشروق، القاهرة، الطبعة ٢٥، ١٩٩٦- ١٤١٧هـ.

ثالثًا: كتب التراث:

- ابن قيم الجوزية: زاد المعاد في هدى خير العباد، تحقيق/ شعيب الأرنؤوط وعبد القادر الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة ومكتبة المنار الإسلامية، بيروت، الطبعة الرابعة عشر، ١٩٨٦.
- أبو حامد الغزالي: إحياء علوم الدين، دار الريان للتراث، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٨٧.
- أبو الحسن الماوردي: أدب الدنيا والدين، تحقيق/ محمد فتحي أبو بكر، دار الريان للتراث، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٨٨.
- سيد سابق: فقه السنة، مكتبة دار التراث، القاهرة، ١٣٦٥هـ.
- صحيح مسلم.
- صحيح البخاري.
- محمد يوسف الكاندهلوي: حياة الصحابة، تحقيق/ نايف عباس- محمد علي دولة، القاهرة، دار النور الإسلامية للطبع والنشر والتوزيع، بدون تاريخ.
- محمد بن إسماعيل الصنعاني: سُبل السلام شرح بلوغ المرام من جمع أدلة الأحكام، تحقيق/ إبراهيم عصر، دار الحديث، القاهرة، بدون تاريخ.

رابعًا: كتب معاصرة:

- د. أكرم رضا: برنامج تدريب المدربين- كيف تكون مدربًا مؤثرًا؟، دار

التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠٣.

- د. السيد عليوة: تحديد الاحتياجات التدريبية، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهر، ٢٠٠١.
- حسن بن علي البشاري: استخدام الرسول ﷺ الوسائل التعليمية، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، سلسلة كتاب الأمة، العدد ٧٧، قطر، ١٤٢١هـ.
- د. حسين شحاتة: وصايا إلى طلاب العلم، (الناشر: المؤلف)، ٢٠٠٠.
- سامي تشارني، كاثي كونواي: وسائل المدرب الناجح، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٠.
- د. سيد صبحي: الإنسان وصحته النفسية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ٢٠٠٣.
- صالح بن عبد الله بن حميد: مفهوم الحكمة في الدعوة، جماعة أنصار السنة المحمدية، بدون تاريخ.
- د. صلاح الدين محمود: كيف تدير وقتك؟، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ١٩٩٦.
- د. علي بن عمر بادحدح: مقومات الداعية الناجح، دار الأندلس الخضراء، سلسة معالم على طريق الصحوة (١٠)، المملكة العربية السعودية، ١٤١٩هـ.
- عبد الحميد البلالي: مشكلات وحلول في حقل الدعوة، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ١٩٩٧.
- د. عبد الرحمن توفيق: العملية التدريبية، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، موسوعة التدريب التنمية البشرية (٢)، القاهرة، ١٩٩٤.
- د. عبد الرحمن توفيق: التدريب عن بعد، مركز الخبرات المهنية للإدارة

(بميك) موسوعة التدريب والتنمية البشرية (٥)، القاهرة، ٢٠٠١.
- عبد الله قاسم الوشلي: المسجد ودوره التعليمي عبر العصور من خلال الحلق العلمية، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ١٩٨٩.
- د. علي السلمي: إدارة الموارد البشرية، مكتبة غريب، القاهرة، ١٩٩٢.
- د. عبد الفتاح دياب: دور التدريب في تطوير العمل الإداري، سلسلة مطبوعات المجموعة الاستشارية العربية، القاهرة، ١٩٩٦.
- طه محمد: أعلى الدرجات في الدنيا والآخرة، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠٠.
- فتحي قابيل: التوجيه الإسلامي في التدريب الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٩٠.
- فتحي يكن: الشباب والتغيير، مؤسسة الرسالة، بيروت، ١٩٨٧.
- كي ثورن، ديفيد ماكين: كل ما تريد أن تعرف عن التدريب، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠١.
- مصطفى مشهور: بين الربانية والمادية، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ١٩٩٠.
- محمد عبد الله الخطيب: مفاهيم تربوية، دار المنار الحديثة، القاهرة، ١٩٩١.
- محمد عبد الله الخطيب: في التربية.. نحو جيل مسلم، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ١٩٨٦.
- د. مجدي الهلالي: واجبات الشباب المسلم، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ١٩٩٣.
- د. محمد منصور: تربية النفس، دار التوزيع الإسلامية، القاهرة، ١٩٩٨.
- محمد فتحي: الطريق نحو التميز، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠٠.

- محمد فتحي: زيارة لمعسكر الإداريين، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠٢.
- محمد فتحي: الآن أنت مدير، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠٢.
- محمد فتحي: إعداد مدير المستقبل من التنشئة حتى تحمل المسئولية، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- محمد فتحي: فن التعامل مع الشباب، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- هشام الطالب: دليل التنمية البشرية، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، واشنطن، ١٩٩٤.
- بيترل بيسنول (وآخرون)، أبناؤنا وأسباب النجاح، الهيئة المصرية العامة لكتاب، القاهرة، ٢٠٠٣.
- د. يوسف القرضاوي: أدب الاختلاف، دار التوزيع والنشر الإسلامية، سلسلة رسائل الحبيب، القاهرة، ١٩٩٢.

خامسًا: برامج تدريبية

- إدارة أعمال التدريب والتأهيل والتنمية للموارد البشرية: إعداد/ محمد فتحي، الشركة العربية لتطوير نظم الإدارة، كايزن مصر، القاهرة، ٢٠٠٤.
- تدريب المدربين: شركة كوديزين إيجيبت للخدمات الاستشارية، بدون تاريخ.
- منهج تدريب المدربين: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، بدون تاريخ.

❊ ❊ ❊